



LEGISLAÇÃO LABORAL

# Quantos dias de férias lhe dá a sua empresa?

## Amamentação, actividade sindical ou doenças profissionais levantam dúvidas na atribuição de mais três dias livres

**CATARINA ALMEIDA PEREIRA**  
catarinapereira@negocios.pt

O objectivo é premiar a assiduidade mas o prémio não é igual para todos. A aplicação da majoração de férias, que garante até mais três dias livres por ano, continua a levantar dúvidas entre as empresas.

O trabalhador tem direito a um período mínimo de 22 dias úteis, que pode ser aumentado até 25 dias no caso de não ter faltado ou "de ter apenas [determinadas] faltas justificadas", diz a lei. O artigo seguinte explica que as licenças por risco clínico durante a gravidez, parentais ou por adopção estão explicitamente protegidas, não tendo efeitos sobre as férias. (ver ao lado)

O problema surge na definição da implicação de outro tipo de ausências para efeitos de majoração de férias. Apesar de estarem equiparadas a prestação efectiva de serviço, e de "não determinarem a perda de qualquer direito" as dispensas para amamentação ou as faltas para assistência à família estão entre os casos que levantam dúvidas nos departamentos de recursos humanos, referem advogados e sindicalistas contactados pelo **Negócios**. Doenças profissionais, créditos de horas para formação, actividade sindical ou greves também geram conflitos, acrescentam. A decisão fica, em muitos casos, ao critério da empresa e de interpretações divergentes da legislação laboral.

"Inicialmente, a majoração foi pensada para controlar as baixas médicas, mas na prática falhou porque gerou a maior confusão", afirma César Sá Esteves, numa referência à introdução consagrada no Código de 2003. O sócio responsável pela área laboral da Sociedade Rebelo de Sousa refere que as clarificações introduzidas na revisão de 2009 não resolveram os conflitos. "Imagine um trabalhador que tem que ir ao funeral do pai... Esta falta afecta a majoração, o que pode ser socialmente chocante", afirma.

Arménio Carlos, da CGTP, confirma que há, na prática, interpretações divergentes. "Nalguns casos conseguimos consensos assegurando 25 dias, noutros houve um entendimento diferente e introduziu-

se alguma discriminação", diz.

As dúvidas são por vezes clarificadas por via da contratação colectiva. O contrato do sector da construção, por exemplo, estabelece que não afectam o período anual de férias "somente" as faltas explicitamente elencadas na lei – ou seja, as licenças relacionadas com a parentalidade – acrescidas às que se relacionam com as ausências de trabalhadores eleitos para estruturas de representação. "Quando não há convenção colectiva há gestão diferenciada. Algumas empresas interpretam a lei de forma mais lata e outras de forma mais restritiva", afirma Gregório Novo, dirigente da Confederação da Indústria (CIP).

A interpretação dos patrões, por um lado, e dos sindicatos, por outro, ilustra o debate que pode surgir em cada empresa. Arménio Carlos sublinha que "direitos e faltas justificadas não podem nunca afectar a majoração". Para Gregório Novo "é defensável que todas as faltas não ressalvadas pelo legislador [que são as da parentalidade] se repercutam negativamente nas férias".

É também esta a interpretação de João Santos, da Miranda Correia e Advogados. "Ao elencar estas situações, o legislador parece estar a excluir todas as demais", afirma.

Na prática, acrescenta César Sá Esteves, as pequenas empresas simplificam a questão. "Por vezes dão 25 dias e ponto final. Até porque o custo associado à verificação dos dias de faltas não se justifica. São decisões muito impopulares". Já nas grandes empresas, "em que a quantificação do custo da mão-de-obra possa ser mais relevante, a questão é geralmente medida ao dia".

A questão foi analisada pela Comissão do Livro Branco, responsável pelo processo de reflexão que conduziu à revisão do Código do Trabalho, mas as conclusões sobre esta matéria acabaram por não ser consensuais. Dois anos e meio depois, o ex-presidente António Monteiro Fernandes, afirma que a questão "é pacífica". "Para além do que está consagrado há que ter em conta as dispensas, que são consideradas tempo efectivo de serviço", conclui. Esta interpretação não parece ser, no entanto, consensual.

**Algumas empresas interpretam a lei de forma mais lata e outras mais restritiva.**

**GREGÓRIO NOVO**  
Dirigente da CIP

**Direitos e faltas justificadas não podem nunca afectar a majoração.**

**ARMÉNIO CARLOS**  
Dirigente da CGTP

**Tudo o que seja tempo efectivo de serviço não deve ser considerado para efeitos de majoração.**

**ANTÓNIO M. FERNANDES**  
Ex-presidente da Comissão do Livro Branco



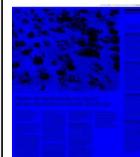
**Majoração sem efeitos** | A Comissão do Livro Branco das Relações Laborais não encontra

**PORTUGAL ACIMA DA MÉDIA NO NÚMERO DE DIAS PAGOS**  
COMPARAÇÃO DO EUROFOUND. DADOS RELATIVOS A 2008.



Portugal destaca-se pelos baixos salários, mas a avaliar pela comparação do Eurofound, do número de dias livres ninguém se pode queixar. A garantia mínima de 22 dias pagos está acima da média da União Europeia, revela um relatório publicado no ano passado. A entidade relacionada com a Comissão Europeia ressalva, contudo, que vários países aumentam o número de dias segundo a antiguidade do trabalhador.

Unidade: Dias de férias pagos | Fonte: Eurofound, "Working Time Developments", 2009



Pedro Elias

o qualquer efeito concreto na majoração das férias, introduzida em 2003, "além da óbvia redução dos dias trabalhados em Portugal". A análise terminou sem consenso.

## Efeitos da participação em greve geram discórdia no cálculo das férias

Há processos em tribunal. E há decisões favoráveis às empresas, por exemplo em casos de amamentação

A empresa tem ou não o direito a reduzir o número de dias de férias a quem participou numa greve? Tão sensível como controversa, esta é uma das questões que opõe de forma mais expressiva empresas a trabalhadores.

Se aderir a greves, o trabalhador pode perder o direito à majoração dos dias de férias, afirmam os advogados contactados pelo **Negócios**. "Eu penso que perde", afirma João Santos, que entende que a redacção da lei apenas protege os casos relacionados com licenças por parentalidade. "A questão da greve que tem a ver com o exercício dos direitos dos trabalhadores, que deverão ponderar as consequências", acrescenta o responsável pelo grupo la-

boral da Miranda Correia Amendoeira & Associados.

O que não quer significa que a penalização seja generalizada. "Em geral creio que as empresas tomam uma posição mais prudente e não descontam [as greves no número de dias de férias], mas depende da empresa", afirma César Sá Esteves. "Com base numa interpretação mais literal, é possível afectar a majoração", acrescenta o sócio da Sociedade Rebelo de Sousa.

Os sindicatos não poderiam ser mais taxativos sobre esta questão: "a greve não é susceptível de ser considerada como falta injustificada", refere Arménio Carlos, da CGTP.

É também neste sentido que vai a leitura de António Monteiro Fernandes, ex-presidente da Comissão do Livro Branco, que esteve na origem da revisão da lei laboral. "A greve suspende o contrato de trabalho. E portanto os dias de greve são tempos de suspensão do contrato, não

são dias laboráveis, não podendo nunca ser considerados falta". O dirigente da CGTP sublinha, aliás, que esta questão motivou dois processos em tribunal e duas decisões a favor do trabalhador.

### Tribunal decide que dispensa para amamentação afecta férias

Estes não são casos únicos em tribunal. Mas nem sempre os juízes decidem a favor do trabalhador.

Um acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de Outubro do ano passado, concluiu que a majoração de férias vem premiar "a assiduidade efectiva, a comparência efectiva do trabalhador ao serviço, e, não, uma qualquer equiparação jurídica de situações de falta comparência à prestação efectiva de serviço".

Com base no Código do Trabalho de 2003, o Tribunal concluiu, por isso, que as dispensas para amamentação "produzem efeitos sobre a majoração das férias, podendo afastar o direito à mencionada majoração".

### Dispensas para aleitação podem afectar o número de férias, conclui o Tribunal da Relação de Lisboa.

## O QUE DIZ A LEI

AS CONSIDERAÇÕES DA LEI E OS ARGUMENTOS PRÁTICOS DE EMPRESAS E SINDICATOS

### ASSIDUIDADE AUMENTA PERÍODO MÍNIMO DE FÉRIAS

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. A duração é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam. Assim, o trabalhador ganha mais três dias de férias se registou até uma falta ou dois meios dias; dois dias de férias até duas faltas ou quatro meios dias; e mais um dia de férias se faltou até três dias ou seis meios dias.

### LICENÇA PARENTAL É UMA DAS FALTAS PROTEGIDAS

Para efeitos da majoração, "são consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador. São, por outro lado, consideradas como período efectivo de trabalho efectivo as licenças em situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, a licença parental ou por adopção. É neste artigo que se baseiam as empresas que defendem que estas situações são as únicas que não contam para efeitos de férias.

### ASSISTÊNCIA A FAMILIARES E AMAMENTAÇÃO GERA DÚVIDAS

A interpretação não é, porém, consensual. É que as faltas por assistência a familiares são consideradas como prestação efectiva de trabalho. O Código do Trabalho estabelece, por outro lado, que também a dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação "não determina perda de quaisquer direitos" e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

### AUSÊNCIAS POR GREVE OU SINDICALISMO EM DISCUSSÃO

A lei estabelece que a greve suspende o contrato de trabalho "incluindo o direito à retribuição e os deveres de subordinação e assiduidade". Os advogados contactados pelo **Negócios** defendem, apesar disso, que uma interpretação "mais literal" da lei pode proteger as empresas que decidam penalizar os trabalhadores que participaram em greves. Créditos de horas para formação, participação em actividades sindicais ou ausências por doenças profissionais estão entre as outras situações que levantam dúvidas.



# Quando o tema são as férias, cada empresa faz as contas à sua maneira

**Trabalho** Ausências levantam dúvidas na majoração das férias **Economia 28 e 29**