



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARECER

Projeto de Lei n.º 161/XIII/1.ª (BE)

Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado

Projeto de Lei n.º 216/XIII/1.ª (PCP)

Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

Autor:

Rui Riso (PS)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa
3. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
4. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV- ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Introdução

Os dois projetos de lei em apreço baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social e foram distribuídos ao Deputado Rui Riso para elaboração do respetivo parecer.

Uma vez que as iniciativas versam sobre matéria de legislação laboral, os projetos de lei foram colocados em apreciação pública de 23 de abril a 23 de maio de 2016 no caso do P.J.L. n.º 161/XIII/1ª (BE) e de 11 de junho a 11 de julho de 2016 no caso do P.J.L. n.º 216/XIII/1ª (PCP), nos termos do artigo 134.º do RAR e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, tendo sido publicados na Separata n.º 20/XIII, DAR, de 23 de abril, e na Separata n.º 29/XIII, DAR, de 11 de junho, respetivamente, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

Em relação aos contributos enviados, destaco as posições dos parceiros sociais com assento no Conselho Permanente de Concertação Social, com uma posição favorável da CGTP-IN, e a posição contrária às iniciativas por parte da CIP, CTP e CCP. Todos os contributos podem ser consultados na página internet do Parlamento por referência a cada um dos projetos de lei em apreço.

A discussão conjunta, na generalidade, destes projetos de lei encontra-se agendada para a sessão plenária de 26 de janeiro de 2017.

2. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

Os dois Projetos de Lei fazem referência ao direito a férias pagas, previsto na Constituição da República Portuguesa, e criticam as alterações introduzidas ao Código do Trabalho em 2012 pela Lei n.º 23/2012, de 25 junho, alteração que revogou a majoração de até 3 dias de férias em função da assiduidade, que permitia que o período mínimo de férias atingisse os 25 dias de férias em caso de o trabalhador ter dado até ao máximo de uma falta justificada no ano a que as férias se reportam. Sendo certo que os autores das iniciativas não consideram que a assiduidade, relativa a faltas justificadas, deva influenciar as férias dos trabalhadores.

Deste modo as iniciativas em apreço estabelecem que o período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis para todos os trabalhadores, cujo vínculo laboral seja estabelecido pelo Código do Trabalho.

- **Projeto de Lei n.º 161/XIII/1.ª (BE)**

De acordo com a exposição de motivos do Projeto de Lei do Bloco de Esquerda *“A consagração dos 25 dias úteis de férias no setor privado, sem subordinação a quaisquer critérios, como o da assiduidade, que tornem este direito disforme e discriminatório apresenta-se como uma solução de elementar justiça. Trabalhadores restabelecidos física e psicologicamente, produzem mais e produzem melhor.”*

- **Projeto de Lei n.º 216/XIII/1.ª (PCP)**

O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português *“considera que os direitos não podem estar sob condição, sobretudo uma condição tão subjetivamente colocada nas mãos da entidade patronal, razão pela qual consideramos que os trabalhadores devem ter direito a 25 dias anuais de férias, sem que esse direito esteja sujeito a qualquer tipo de exigência, requisito ou obrigação.”*

3. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

- **Projeto de Lei n.º 161/XIII/1.ª (BE)**

Esta iniciativa legislativa é apresentada por dezoito Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos da alínea b) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei. De facto, a iniciativa legislativa é um poder dos Deputados, nos termos da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, como também dos grupos parlamentares, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

- **Projeto de Lei n.º 216/XIII/1.ª (PCP)**

Esta iniciativa legislativa é apresentada por 15 Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e no artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Ambas as iniciativas tomam a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o objeto principal respetivo e são precedidas de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. De igual modo, respeitam os limites à admissão das iniciativas, estipulados no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não parecem infringir a Constituição ou

Comissão de Trabalho e Segurança Social

os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Ambos os projetos de lei incluem uma exposição de motivos e cumprem o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário (Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho), uma vez que têm um título que traduz sinteticamente o seu objeto [disposição idêntica à da alínea b) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento].

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário *“Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*. Assim, as regras de legística aconselham a que, por razões informativas, o título faça menção ao diploma alterado, bem como ao número de ordem da alteração introduzida, prática que tem vindo a ser seguida.

Ambas as iniciativas pretendem alterar um artigo do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro, que *“Aprova a revisão do Código do Trabalho”*. Através da consulta da base Digesto (Presidência do Conselho de Ministros), verificou-se que o Código do Trabalho sofreu, até à data, dez alterações, a saber: Lei n.º 105/2009, 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e Lei n.º 8/2016, de 1 de abril.

Assim, em caso de aprovação, sugere-se para efeitos de ponderação em sede de especialidade o seguinte título, para cada uma das iniciativas:

- **Projeto de Lei n.º 161/XIII 1.ª (BE):** *“Décima primeira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro, no sentido de reconhecer o direito a 25 dias de férias no setor privado”;*

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- **Projeto de Lei n.º 216/XIII/1.ª (PCP):** *“Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho.”*

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

4. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), foi apurada a existência das seguintes iniciativas ou petições sobre matéria conexa:

- **Iniciativas legislativas**

— **Projeto de Lei n.º 215/XIII/1.ª (PCP)** – Repõe o regime de férias na função pública, designadamente o direito a 25 dias de férias anuais e majorações de dias de férias em função da idade, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

— **Projeto de Lei n.º 370/XIII/1.ª (BE)** – Reposição do direito a um mínimo de 25 dias de férias na função pública majorado, em função da idade, até aos 28 dias;

— **Projeto de Lei n.º 380/XIII/1.ª (PAN)** - Altera o Código do Trabalho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias;

— **Projeto de Lei n.º 381/XIII/1.ª (PAN)** – Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias.

- **Petições**

Não existem petições com matéria conexa.

Por fim, importa dizer que, e tal como resulta da nota técnica, não é possível quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação destas iniciativas.

Nos demais aspetos, designadamente quanto ao enquadramento legal, doutrinário e antecedentes, remete-se também para a nota técnica, em anexo, a qual faz parte integrante do presente parecer.

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

O Deputado autor do parecer reserva a sua posição para a discussão das iniciativas legislativas em sessão plenária.

PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui:

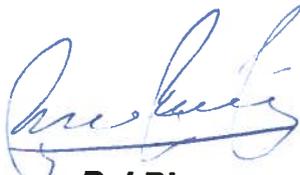
- 1. As presentes iniciativas legislativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.**
- 2. Quanto à lei formulário, segundo o n.º 1 do artigo 6.º da referida lei formulário: *“Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”.***
- 3. Assim, propõe-se que, sendo as iniciativas legislativas aprovadas na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter o número da ordem de alteração introduzida.**

Comissão de Trabalho e Segurança Social

4. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deve ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

Palácio de S. Bento, 24 de janeiro de 2015

O Deputado autor do parecer



Rui Riso

O Presidente da Comissão



Feliciano Barreiras Duarte

PARTE IV- ANEXOS

Nota Técnica.

Projeto de Lei n.º 161/XIII (1.ª) (BE)

Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado

Data de admissão: 14 de abril de 2016

Projeto de Lei n.º 216/XIII (1.ª) (PCP)

Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

Data de admissão: 5 de maio de 2016

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Cidalina Lourenço Antunes (DAC), Filomena Romano de Castro (DILP) e António Almeida Santos (DAPLEN)

Data: 13 de janeiro de 2017.

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

Projeto de Lei n.º 161/XIII/1.ª - Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado

Esta iniciativa do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE) deu entrada no dia 12 de abril de 2016, foi admitida e anunciada no dia 14 de abril, tendo baixado, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) no mesmo dia. Em reunião da 10.ª Comissão de 4 de janeiro de 2017 foi designado autor do parecer o Senhor Deputado Rui Riso (PS).

De acordo com a respetiva exposição de motivos:

“O desiderato do direito a férias, conforme aliás resulta da letra da lei, é o de proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, bem como condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural, pelo que, e de forma a cumprir esse objetivo fundamental, é um direito irrenunciável.

(...)

Por força das alterações introduzidas ao Código do Trabalho de 2009 pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho o período de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. Na versão do Código de 2003, mantida pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi revogado o preceito que previa a majoração das férias em função da assiduidade. O artigo 7.º n.º 3 da Lei n.º 23/12 de 25 de junho estabelecia ainda a exclusão da majoração de dias de férias prevista em instrumento de regulamentação coletiva. Esta norma foi declarada inconstitucional pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, por violação do princípio da reserva constitucional de contratação coletiva, bem como dos princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade. Assim sendo, mantém-se a possibilidade de aplicação da referida majoração sempre que a mesma se aplique a trabalhadores abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva que a preveja.

Em suma, atualmente e independentemente da efetividade do serviço ou assiduidade e do momento em que o trabalhador tenha sido contratado, no dia 1 de janeiro do ano seguinte vencem-se 22 dias de férias.

(...)

Na redação do Código de 2003 a duração do período de férias era aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) *Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;*

b) *Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;*

c) *Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.*

Ora, esta redação deu origem a várias interpretações abusivas que se consubstanciavam na restrição do acesso à majoração do direito a férias, por parte de trabalhadores e trabalhadoras mesmo quando estes se limitavam a exercer os seus direitos. A título de exemplo, uma situação que foi denunciada por organizações sindicais em que o exercício do direito de reunião no local de trabalho foi considerado pelas entidades empregadoras, indevidamente, como falta.

Note-se que falamos de faltas justificadas, faltas essas que têm um regime próprio e cujos critérios estão elencados no código do trabalho de forma clara, sendo que apenas são consideradas faltas justificadas aquelas que sejam admitidas pela lei ou autorizadas pelo empregador e que determinam, em várias situações, a conseqüente perda de retribuição o que, naturalmente, penaliza o trabalhador.

(...)

Assim, a majoração, subordinada às faltas justificadas para efeitos da sua atribuição, implica aceitar que, por exemplo, um trabalhador assíduo, que faltasse por motivo de falecimento do seu cônjuge, durante 5 dias, conforme a lei prevê, fosse penalizado face a outro trabalhador que, felizmente, não se viu confrontado com esta situação dramática.

Por outro lado, os estudos académicos e os dados estatísticos que têm vindo a ser divulgados nos últimos anos comprovam que o maior absentismo laboral é feminino e tem na sua base a maternidade e o custo social que representa para as mulheres, fortemente penalizadas no acesso ao trabalho, salarialmente e também por soluções legislativas que desvalorizam esta realidade atropelando o direito constitucional à família e à proteção da paternidade e da maternidade.

A majoração das férias é uma opção errada que não serve os interesses dos trabalhadores, não garante qualquer aumento da produtividade e apresenta-se como uma solução injusta e discriminatória.

A consagração dos 25 dias úteis de férias no setor privado, sem subordinação a quaisquer critérios, como o da assiduidade, que tornem este direito disforme e discriminatório apresenta-se como uma solução de elementar justiça. Trabalhadores restabelecidos física e psicologicamente, produzem mais e produzem melhor.”

Em suma, o proponente da iniciativa considera que os 22 dias de férias pagas, atualmente previstos na lei, são insuficientes para assegurar os objetivos a que se propõe: a consagração constitucional do direito a férias – “proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, bem como condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural”.

Discorda igualmente com a existência de um regime de majoração de dias de férias assente em determinado critério, por exemplo, na assiduidade do trabalhador, porquanto qualquer critério é gerador potencial de discriminação e injustiça. Defende por isso o aumento do número de dias de férias pagas para 25, limite máximo previsto no regime da majoração entretanto revogado, mas sem subordinação a qualquer critério ou condição.

Projeto de Lei n.º 216/XIII/1.ª - Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

Esta iniciativa do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP) deu entrada, foi admitida e anunciada no dia 5 de maio de 2016, tendo baixado, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) no mesmo dia. Em reunião da 10.ª Comissão de 15 de junho de 2016 foi designado autor do parecer o Senhor Deputado Rui Riso (PS).

De acordo com a respetiva exposição de motivos:

“O direito a férias pagas é uma conquista da Revolução de Abril, com tradução na melhoria significativa das condições de vida dos trabalhadores e das suas famílias. A importância do princípio da dignidade na relação de trabalho depende em grande medida da valorização social e económica do trabalho, assegurando condições de vida dignas.

(...)

O anterior Governo PSD/CDS aplicou alterações gravosas ao Código do Trabalho que resultaram em trabalho forçado e gratuito com a eliminação de feriados, redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório; diminuição dos salários, designadamente com o corte no pagamento do trabalho em dias de descanso e nas horas extraordinárias; generalização do banco de horas que pode significar trabalhar 12 horas por dia e 60 horas por semana; facilitação e embaratecimento dos despedimentos; ataque e liquidação da contratação coletiva.

(...)

Até 2012 aquando destas alterações, o regime de férias em vigor tinha a duração mínima de 22 dias úteis, aumentando no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportavam, através de três dias de férias, até um dia ou dois meios dias de faltas; dois dias de férias, até dois dias ou quatro meios dias de faltas; um dia de férias, até três dias ou seis meios dias de faltas.

Com as alterações do anterior Governo PSD/CDS, o período anual de férias foi reduzido para a duração mínima de 22 dias úteis.

Com esta iniciativa legislativa o PCP propõe a garantia do período anual de férias para a duração mínima de 25 dias úteis para todos os trabalhadores.

A proposta do PCP não faz depender os 25 dias de férias do critério da assiduidade, porque a experiência mostra que a aplicação desse critério se traduzia, frequentemente, numa desvantagem para os trabalhadores. A verdade é que estes muitas vezes não conseguiam gozar os 25 dias de férias – seja porque a entidade patronal pressionava os trabalhadores a não gozarem esses dias, seja porque, efetivamente, o trabalhador tinha tido necessidade de faltar para acorrer a necessidades próprias da sua vida pessoal e a possibilidade de justificação das faltas não cobre todas as eventualidades.

(...)

O PCP considera que os direitos não podem estar sob condição, sobretudo uma condição tão subjetivamente colocada nas mãos da entidade patronal, razão pela qual consideramos que os trabalhadores devem ter direito a 25 dias anuais de férias, sem que esse direito esteja sujeito a qualquer tipo de exigência, requisito ou obrigação.”

Em suma: O proponente fundamenta a sua iniciativa no equilíbrio trazido à relação trabalho-vida pessoal, com o reconhecimento aos trabalhadores do direito a férias pagas. Considera, porém, necessário reforçar este equilíbrio, pois a relação trabalho-vida pessoal merece ser valorizada de igual modo no setor público e no setor privado, motivo pelo qual *“propõe a garantia de 25 dias de férias para todos os trabalhadores sem que esse direito esteja sujeito a qualquer tipo de exigência, requisito ou obrigação.”*¹

O direito a um período mínimo de férias pagas é hoje uma garantia universalmente reconhecida. Porém, o número total de dias em que o trabalhador está dispensado, por lei, de se apresentar ao serviço sem diminuição do seu salário, varia de país para país. As disparidades constatadas nesta matéria assentam em torno da discussão do equilíbrio na relação trabalho-vida. As soluções encontradas por cada país para assegurar este equilíbrio apresentam diferenças significativas, motivadas essencialmente pelas características específicas das suas relações laborais, a forma como as organizam e gerem, bem como as características específicas da vivência familiar e pessoal do seu povo.

Com o objetivo de espelhar, a título meramente exemplificativo, esta realidade, apresenta-se o quadro resumo infra, com referência aos 28 Estados-Membros da União Europeia, por ser este um contexto do qual Portugal faz parte.

Para efeitos comparativos, a coluna referente ao número de dias de férias pagas foi uniformizado, reportando-se sempre a uma semana de 5 dias de trabalho, quer quando a jornada semanal de trabalho vigente no país corresponda a 5 dias ou a 6 dias de trabalho. Por outro lado, considere-se que a tabela se

¹ O proponente propõe igualmente a reposição do direito a 25 dias de férias anuais na função pública, bem como a majoração dos dias de férias em função da idade no Projeto de Lei n.º 215/XIII/1ª.

reporta sempre a um período mínimo previsto de férias pagas legalmente, após um ano de trabalho para o mesmo empregador.

Relativamente à coluna dos feriados nacionais pagos, há que ter em consideração que, quando estes calham ao fim-de-semana, não há lugar a essa remuneração. Assim, o número de dias de feriado pagos pode em média ser mais baixo do que o apresentado na tabela. Por exemplo: para a República Checa foram considerados no total 13 feriados nacionais pagos, contudo, entre os anos 2000-2016, em média foram apenas pagos 8.9 dias de feriado. Por outro lado, em determinados países os dias de feriado que calharem ao fim-de semana são empurrados para a segunda ou sexta-feira mais próximas, como é o caso do Reino Unido, precisamente porque neste caso o período mínimo legal de férias inclui os feriados nacionais.

PAÍS	PERÍODO MÍNIMO DE FÉRIAS LEGALMENTE PREVISTO	FÉRIAS PAGAS 1) E 2)	FERIADOS PAGOS 3) E 4)	TOTAL DE AUSÊNCIAS PAGAS
Portugal	O Trabalhador tem direito a 22 dias úteis de férias pagas. Os dias de feriado são pagos.	22	13	35
Bélgica	O trabalhador tem direito a 24 dias de férias se trabalhar 6 dias por semana e a 22 dias de férias se trabalhar 5 dias por semana. Os feriados são pagos.	20	10	30
Holanda	Os trabalhadores têm direito a 4 vezes o número de dias de trabalho semanal.	20	0	20
Luxemburgo	O trabalhador tem direito a 25 dias de férias, acrescidos de mais 6, caso o trabalhador seja portador de deficiência física ou mental .	25	10	35
Espanha	O trabalhador tem direito a 30 dias de calendário de férias pagas. Os feriados são pagos.	22	14	36
Reino Unido	O trabalhador tem direito a 28 dias de férias nelas se incluindo os 8 feriados nacionais/ feriados bancários. Contudo, há setores que oferecem ao trabalhador 25 dias de férias base, acrescidas dos 8 feriados nacionais/bancários. O período de férias é ainda majorado em função da antiguidade do trabalhador. Por exemplo: o trabalhador é majorado em mais um dia de férias por cada 5 anos de trabalho, até ao limite máximo de 30 dias de férias remuneradas, excluídos os feriados nacionais/bancários.	28	-	28

PAÍS	PERÍODO MÍNIMO DE FÉRIAS LEGALMENTE PREVISTO	FÉRIAS PAGAS 1) E 2)	FERIADOS PAGOS 3) E 4)	TOTAL DE AUSÊNCIAS PAGAS
Dinamarca	O trabalhador tem direito a 25 dias de férias por cada ano de trabalho, correspondendo a 2.08 dias por mês. Os feriados não são remunerados.	25	0	25
Suécia	O trabalhador tem direito a 25 dias de férias anuais. Não há previsão legal para o pagamento dos feriados nacionais, contudo esta tem sido a prática comum e aceite.	25	9	34
Áustria	Se o trabalhador tiver menos de 25 anos de serviço, tem anualmente direito a 25 dias de férias. Se tiver 25 anos ou mais de serviço tem anualmente direito a 30 dias de férias. Os feriados nacionais são remunerados.	25	13	38
Finlândia	O trabalhador tem direito a 5 semanas de férias anuais (contando sábados e excluindo os domingos). Os feriados nacionais são pagos. O período de férias é majorado em função da antiguidade do trabalhador, variando entre 30 e 38 dias de férias (férias grandes). Há também empregadores que pagam aos seus trabalhadores bónus de férias, correspondentes a mais 18 dias ou mais 13 dias de férias, consoante o trabalhador esteja ou não abrangido pelo regime de férias grandes.	25	11	36
Rep. Checa	O trabalhador tem direito a 4 semanas de férias por cada ano de calendário. Os feriados nacionais são pagos. Diversos empregadores concedem ainda aos seus trabalhadores um bónus de férias equivalente a mais 1 semana.	20	13	33
Hungria	O Trabalhador tem direito a 20 dias de férias base, número que é majorado em função da idade do trabalhador, até ao limite máximo de 30 dias. O trabalhador é também majorado em dias de férias em função do número de filhos : 2 dias para 1 filho; 4 dias para 2 filhos e 7 dias para mais que 2 filhos. Os feriados nacionais são pagos, exceto os que caem no fim-de-semana.	20	13	33

PAÍS	PERÍODO MÍNIMO DE FÉRIAS LEGALMENTE PREVISTO	FÉRIAS PAGAS 1) E 2)	FERIADOS PAGOS 3) E 4)	TOTAL DE AUSÊNCIAS PAGAS
Roménia	<p>Os trabalhadores têm direito a 20 dias de férias pagas por ano. Os deficientes, menores e os trabalhadores que trabalham em condições difíceis e perigosas têm direito a 23 dias de férias.</p> <p>As faltas justificadas pelo casamento, falecimento de familiar, nascimento de filho (para o pai/mãe que não está a usufruir de licença parental), dar sangue, recolocação em posto de trabalho, são igualmente pagas. Os feriados são pagos. O trabalhador tem ainda direito a uma licença sem vencimento até 90 dias para realização de exames no âmbito da formação e pode ainda requerer uma licença sem vencimento por qualquer outro motivo, estando, neste caso, o seu gozo dependente do acordo do empregador.</p>	20	13	33
Polónia	<p>Durante os primeiros 10 anos de trabalho, o trabalhador tem direito a 20 dias de férias anuais pagas e posteriormente 26 dias de férias anuais. O facto de o trabalhador ter o ensino secundário completo ou o ensino superior completo, é contabilizado no número de anos de trabalho a considerar: 3 anos para o ensino secundário e até 8 anos no caso do ensino superior. Os feriados são pagos.</p>	20	13	33
Bulgária	<p>O trabalhador tem direito a férias correspondentes a 4 semanas por cada ano de calendário. Os feriados são pagos. Se o feriado cair numa terça-feira ou quinta-feira, é adicionado mais um dia de férias pago antes ou depois do dia feriado, perfazendo um total de 4 dias de ausência pagos. O dia adicionado é depois compensado com um dia de trabalho ao sábado durante esse mesmo mês.</p>	20	Variável (em média 14 feriados nacionais)	Variável (em média 34 dias de ausência)
Croácia	<p>O trabalhador tem direito a 4 semanas de férias pagas por cada ano de calendário. Os feriados são pagos.</p>	20	13	33

PAÍS	PERÍODO MÍNIMO DE FÉRIAS LEGALMENTE PREVISTO	FÉRIAS PAGAS 1) E 2)	FERIADOS PAGOS 3) E 4)	TOTAL DE AUSÊNCIAS PAGAS
França	O trabalhador tem direito a 5 semanas de férias (incluindo sábados e excluindo domingos). Acrescem mais 22 dias de férias para os trabalhadores que optarem por trabalhar mais de 35 horas semanais, até ao limite máximo de 39 horas semanais. Para além deste limite o número de horas de trabalho a mais é compensado monetariamente. Os trabalhadores que gozam o seu período de férias fora do período de verão são também abonados em mais dias de férias: 1 dia por 3 dias de férias fora deste período e 2 dias se forem gozados 6 dias de férias fora deste período. Os feriados são pagos.	25	11	36
Alemanha	Os trabalhadores têm direito a 24 dias de férias (dias de calendário, excluindo domingos e feriados). Assim, um trabalhador com uma semana de trabalho de 5 dias, tem direito a 20 dias de férias. O "German Unity Day" é o único feriado nacional pago, previsto na lei. Cada Estado regulamenta a remuneração ou não dos restantes feriados, variando entre 9 e 13 os feriados pagos em cada Estado. Os Estados da Bavaria e Baden - Wurttemberg pagam o maior número de feriados.	20	9	29
Chipre	Os trabalhadores com semanas de 5 dias de trabalho têm direito a 20 dias de férias, os que trabalham 6 dias por semana têm direito a 24 dias de férias, por cada ano de trabalho. Os feriados são pagos.	20	14	34
Grécia	Os trabalhadores com semanas de 5 dias de trabalho têm direito a 20 dias de férias, os que trabalham 6 dias por semana têm direito a 24 dias de férias, por cada ano de trabalho. O período de férias é majorado em mais 1 por cada ano de trabalho até ao limite máximo de 22 ou 26 dias de trabalho, respetivamente. Os feriados são pagos.	20	4	24
Estónia	A regra é de 28 dias de férias, exceto nos casos especialmente previstos na lei. Trabalhador e empregador podem convencionar períodos de férias superiores. Os feriados são pagos.	28	11	31
Letónia	O trabalhador tem direito a 4 semanas de calendário de férias remuneradas. Os feriados não são pagos.	20	0	20
Lituânia	Os trabalhadores têm direito a 28 dias de calendário de férias pagas. Os 14 feriados nacionais são pagos.	20	14	34

PAÍS	PERÍODO MÍNIMO DE FÉRIAS LEGALMENTE PREVISTO	FÉRIAS PAGAS 1) E 2)	FERIADOS PAGOS 3) E 4)	TOTAL DE AUSÊNCIAS PAGAS
Itália	A regra é de 20 dias de férias, sendo possível contratualizar até 25 dias de férias anuais pagas. O período de férias é acrescido de 104 horas de redução no tempo de trabalho, que têm de ser gozadas em pequenos blocos de algumas horas cada, em benefício pessoal ou da família, por exemplo, para levar o filho ao médico. O número de horas não utilizadas para estes efeitos podem ser convertidas em dias de férias adicionais ou em redução de até duas horas de trabalho às sextas-feiras, mas apenas quando previsto em convenção coletiva. Os feriados são pagos.	20	12	32
Eslováquia	- Sem dados disponíveis.	-	-	-
Eslovênia	- Sem dados disponíveis.	-	-	-
Irlanda	O trabalhador tem direito a 4 semanas de férias pagas por ano e os feriados são igualmente remunerados.	20	9	29
Malta	O trabalhador tem direito a gozar férias em número de horas equivalente a 4 semanas e 4 dias, calculadas tendo como referência uma semana de 40 horas de trabalho, e uma jornada diária de trabalho de 8 horas. Os feriados são pagos	24	14	38
Valores Médios	Nota: No caso da Bulgária para os "feriados pagos" e "total de ausências pagas", considerou-se o valor médio indicado.	22,1	10,3	31,7
União ² Europeia	A União Europeia prevê a obrigação de todos os Estados membros concederem aos seus trabalhadores, no mínimo, o equivalente a 4 semanas de férias pagas (28 dias de calendário).	20	-	20

Fontes: 1) Ghosheh, Naj (2013). "[Working conditions laws report 2012: A global review](#)". Organização Internacional do Trabalho. Obtida 11 September 2014. | 2) "Employing Workers". *Doing Business: Measuring Business Regulations*. World Bank Group. Obtida 1 October 2014. | 3) [qppstudio.net](#). "[Worldwide National Public Holidays for 2016, 2017, 2018, 2019, 2020](#)". [www.qppstudio.net](#). Obtida 2016-02-13. | 4) "[Employment law by country](#)". [www.fedee.com](#). Obtida 2016-02-14. | Nota: Uma lista completa contendo todas as referências, por país, encontra-se disponível [online](#).

Do quadro resumo apresentado é possível recolher a seguinte informação: todos os países têm previsto um período mínimo legal de férias remuneradas, sendo que em alguns países o número de dias de férias incluem já os feriados – é o caso do Reino Unido. Outros há em que os feriados nacionais não são pagos,

² Artigo 7.º da [DIRECTIVA 2003/88/CE](#) DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, publicada no JOUE 18 de Novembro de 2003.

sendo apenas pagas as férias, como nos casos da Dinamarca e Holanda. Por outro lado, o período mínimo legal de férias remuneradas pode, em alguns países europeus, ser aumentado por via da contratação coletiva, nomeadamente nos setores onde o trabalho provoca maior desgaste físico e psíquico. Países existem em que à semelhança do que acontece no setor público em Portugal, a antiguidade dá direito a mais dias de férias, como por exemplo na Finlândia, e outros ainda que asseguram aos trabalhadores portadores de deficiência física ou mental igualmente um acréscimo no número mínimo de dias de férias pagas, como é o caso do Luxemburgo. Outra variável interessante que se encontra para fomentar uma majoração do número de dias de férias pagas é o número de filhos do trabalhador, opção que se verifica na Hungria.

Finalmente, é de salientar que, atualmente, o número de dias de férias pagas legalmente previsto em Portugal se encontra em linha com a média dos países europeus. Contudo, Portugal encontra-se acima da média dos países europeus quando se considera o total de dias pagos que o trabalhador pode legalmente estar ausente do trabalho, isto é, férias e feriados pagos.

O direito a férias em Portugal não depende da efetividade do trabalho, mantendo-se mesmo que o trabalhador tenha faltado justificadamente e mesmo que o trabalhador não tenha trabalhado em virtude da empresa estar encerrada. O direito a férias é irrenunciável, devendo ser efetivamente gozado. As férias correspondem não só a um direito do trabalhador, mas também a uma obrigação para o trabalhador e para o empregador, que não pode impedir o trabalhador de exercer o seu direito.

Trata-se de um direito relativamente indisponível, não podendo o seu gozo ser substituído por qualquer compensação, económica ou outra, fora dos casos previstos na lei³.

O trabalhador pode renunciar parcialmente ao seu direito a férias, desde que goze no mínimo *20 dias úteis* de férias por ano. A renúncia pelo trabalhador de até 2 dias de férias faz incorrer a entidade empregadora na obrigação de pagar ao trabalhador o correspondente subsídio de férias, bem como o acréscimo em salário correspondente.

Neste ponto específico é de salientar o facto de ambos os projetos de lei manterem inalterado este regime, o que, na prática, representa um aumento na capacidade de dispor do seu direito por parte do trabalhador, que pode renunciar até ao limite máximo de 5 dias de férias e importa, simultaneamente, um aumento dos custos para o empregador, que passa a estar obrigado a pagar em dobro a renúncia a dias de férias até ao limite de 5 dias e não 2, por decisão unilateral do trabalhador.

Importa ainda explicitar que o regime de majoração do número de dias de férias pagas, entretanto revogado, aplicável ao trabalhador não faltoso e ao trabalhador que faltasse justificadamente ao trabalho até ao limite máximo de 3 dias, não tinha em consideração o fundamento da falta, deixando na liberdade do

³ Por exemplo: Artigo 238.º, n.º 5 do Código do Trabalho.

trabalhador a ponderação entre gozar mais um, dois ou três dias de férias pagas ou gozar na totalidade o período abrangido pela falta justificada, ponderados, também, os efeitos que sobre o seu salário cada opção comportava.

Por fim, relativamente à matéria das disparidades entre géneros no mercado de trabalho, que o Bloco de Esquerda apresenta para fundamentar a sua iniciativa - as mulheres, fruto da maternidade, faltam mais vezes ao trabalho, pelo que, com o regime de majoração vigente em Portugal até 2012, saíam novamente prejudicadas, dada a impossibilidade de ver o seu período de férias majorado -, há que referir um [Comunicado de Imprensa, da Comissão Europeia, de 21 de janeiro de 2014, sobre a Evolução do emprego e da situação social na Europa](#). O relatório anual destaca a necessidade de atenuar riscos de pobreza no trabalho referindo que *"as mulheres tendem ainda a trabalhar menos horas do que os homens e, apesar desta situação poder refletir preferências individuais, não é menos verdade que diminui as oportunidades de carreira, os salários e as pensões futuras, o que induz um subaproveitamento do capital humano e trava o crescimento económico e a prosperidade. As disparidades entre os géneros geram, pois, custos económicos e sociais e, nos casos em que resultam de barreiras ou condicionalismos sociais ou institucionais, devem ser colmatadas com eficácia.*

(...)

Apenas alguns Estados-Membros (principalmente os países nórdicos e bálticos) conseguem conjugar elevadas taxas de emprego feminino com diferenças mínimas no número de horas trabalhadas. A eficácia da articulação de várias políticas implica assegurar a igualdade entre homens e mulheres no tempo de trabalho, reforçar a disponibilidade de regimes de trabalho flexíveis, incentivar a divisão do trabalho não remunerado entre os membros de um casal e disponibilizar estruturas de acolhimento de crianças acessíveis e a preços módicos, com horários mais longos".

II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

• Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais

As duas iniciativas foram apresentadas, respetivamente, pelos Grupos Parlamentares do Bloco de Esquerda e do Partido Comunista Português, nos termos do artigo 167.º da Constituição e do artigo 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

O P JL 161/XIII (BE) é subscrito por dezanove Deputados, o P JL 216/XIII (PCP) por quinze Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeitam ainda os limites da iniciativa, impostos pelos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º do Regimento.

Por tratarem de legislação do trabalho, estiveram em apreciação pública, o primeiro de 23 de abril a 23 de maio, e o segundo de 11 de junho a 11 de julho, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 134.º do Regimento, bem como do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

Ambos os projetos de lei incluem uma exposição de motivos e cumprem o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário (Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)), uma vez que têm um título que traduz sinteticamente o seu objeto [disposição idêntica à da alínea b) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento].

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário "*Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas*". Assim, as regras de legística aconselham a que, por razões informativas, o título faça menção ao diploma alterado, bem como ao número de ordem da alteração introduzida, prática que tem vindo a ser seguida.

Ambas as iniciativas pretendem alterar um artigo do [Código do Trabalho](#), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro](#), que "*Aprova a revisão do Código do Trabalho*". Através da consulta da base **Digesto (Presidência do Conselho de Ministros), verificou-se que o **Código do Trabalho** sofreu, até à data, dez alterações, a saber: [Lei n.º 105/2009, 14 de setembro](#), [Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro](#), [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), [Lei n.º 47/2012, 29 de agosto](#), [Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto](#), [Lei n.º 27/2014, de 8 de maio](#), [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#), [Lei n.º 28/2015, de 14 de abril](#), [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#) e [Lei n.º 8/2016, de 1 de abril](#).**

Assim, em caso de aprovação, sugere-se para efeitos de ponderação em sede de especialidade o seguinte título, para cada uma das iniciativas:

- **Projeto de Lei n.º 161/XIII 1.ª (BE):** “*Décima primeira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro, no sentido de reconhecer o direito a 25 dias de férias no setor privado*”⁴
- **Projeto de Lei n.º 216/XIII/1.ª (PCP):** “*Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho*”

Quanto à entrada em vigor de cada uma destas iniciativas, em caso de aprovação, terá lugar 30 dias após a sua publicação, nos termos do artigo 6.º (Entrada em vigor), o que está em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei Formulário, segundo o qual: “*Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

O direito a férias é um direito constitucionalmente reconhecido. O [artigo 59.º](#) da Lei Fundamental enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente, os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alínea d) do n.º 1]. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição). O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#) e [Acórdão n.º 635/99](#)) quando confrontado com alguns direitos, em particular os consagrados no artigo 59.º, n.º 1, alínea d) da Constituição da República Portuguesa, considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos, quer para entidades públicas, quer para entidades privadas.

Em cumprimento do citado preceito constitucional, em 1976, o Governo aprovou o [Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro](#)⁵, onde ficou estipulado que **o período anual de férias não podia ser inferior a vinte e um dias consecutivos, nem superior a trinta dias consecutivos** (artigo 4.º). Com a publicação do [Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de outubro](#), que procedeu à revisão do referido Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro, **o período anual de férias passou para 22 dias úteis**.

⁴ Uma vez que há mais iniciativas pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social que, em caso de aprovação, também alteram o Código do Trabalho, pode dar-se o caso de esta alteração não ser a décima primeira, mas ter um número de ordem seguinte (pode ser a décima segunda, ou a décima terceira, p. ex.).

⁵ Regulava o regime jurídico de férias, feriados e faltas. Por sua vez este diploma revogou o [Decreto-Lei n.º 49408 de 1964](#) relativo à matéria de férias.

Em 2003, o aludido diploma foi revogado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#)⁶, que aprovou o [Código do Trabalho](#)⁷ (CT2003), procedendo à unificação e sistematização de um conjunto de diplomas avulsos que continham a regulação da relação laboral, bem como à transposição, parcial ou total, de várias diretivas comunitárias. O Código não procedeu a qualquer alteração na duração mínima do período anual de férias fixado no diploma revogado (**22 dias úteis**), no entanto, por força do disposto no n.º 3 do [artigo 213.º](#), **introduziu um regime de majoração do número de dias de férias, até ao limite máximo de 25 dia úteis por ano**, condicionado à assiduidade do trabalhador. Para o efeito, era necessário que no ano a que se reportava o direito a férias – o ano anterior àquele em que ia ser gozado o período de férias – o trabalhador não tivesse faltado injustificadamente nem tivesse dado faltas justificadas em número superior aos referidos nas diversas alíneas do n.º 3 do artigo 213.º.

Em 2009, com a aprovação do atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁸, a duração do período de férias prevista no seu artigo 238.º reproduziu na íntegra o regime da duração do período de férias estabelecido no artigo 213.º do CT2003⁹, acima exposto. O CT2009 foi alterado pela [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#)¹⁰ que não só procedeu à eliminação do regime de majoração da duração do período de férias introduzido pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#), como também estipulou no seu n.º 3 do artigo 7.º que esta eliminação revestia carácter imperativo mesmo em relação às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e às cláusulas de contrato individual de trabalho acordadas posteriormente a 1 de dezembro de 2003. Aquelas disposições ou cláusulas sofrem, por determinação daquele n.º 3 do artigo 7.º da Lei nº 23/2012, de 25 de junho, uma redução em montante equivalente, com o limite máximo de três dias, sem prejuízo da duração mínima do período de férias estabelecido no [artigo 238.º](#) ou no [artigo 239.º](#).

Na sequência da publicação da supracitada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o Tribunal Constitucional, através do [Acórdão n.º 602/2013](#)¹¹, *decide declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das*

⁶ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 29/IX/1.ª](#).

⁷ Em matéria de férias, veio revogar o [Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro](#) que estabelecia que o período anual de férias não podia ser inferior a vinte e um nem superior a trinta dias consecutivos (artigo 4.º).

⁸ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, e 8/2016, de 1 de abril](#).

O artigo 238.º na redação primitiva do CT estabelecia que *o período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:*

- a) *Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;*
- b) *Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;*
- c) *Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.*

⁹ Revogado pelo CT2009.

¹⁰ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 46/XII](#).

¹¹ Um grupo de vinte e quatro Deputados à Assembleia da República veio requerer, ao abrigo do disposto no artigo 281.º, n.º 2, alínea f), da Constituição da República Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, "das normas contidas no Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho."

normas contidas no artigo 7.º, n.º 2, n.º 3 e n.º 5 da mesma, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Consequentemente, todas as relações laborais regidas por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), que prevejam a majoração de período anual de férias em função da assiduidade do trabalhador, terão que lhe ver aplicado o respetivo regime. Os trabalhadores terão direito à majoração, a qual se manterá nos anos subseqüentes, acaso o IRCT não seja alterado.

Em conformidade com o atual CT2009, o direito a férias é um direito irrenunciável e parcialmente indisponível, não podendo o seu gozo, em regra, substituir-se por qualquer compensação, fora dos casos previstos na lei, ainda que com o acordo do trabalhador. As exceções a esta regra encontram-se estabelecidas no n.º 5¹² do artigo 238.º. *O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural* (n.º 4 do [artigo 237.º](#)).

A supracitada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que procedeu à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, teve origem na [Proposta de Lei n.º 46/XII](#), apresentada pelo Governo, com o objetivo de implementar os compromissos assumidos no [Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica](#), assinado em 17 de maio de 2011, e no Acordo de Concertação Social, celebrado no dia 18 de janeiro de 2012 ([Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego](#)).

- **Enquadramento internacional**

- Países europeus**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Espanha, França e Reino Unido.

ESPANHA

A [Constituição](#) espanhola, no seu [artigo 40.º, n.º 2](#), enumera um conjunto de direitos e deveres fundamentais a que o trabalhador tem direito em matéria laboral, incumbindo às autoridades públicas fomentar uma política que garanta a formação profissional, assegure a segurança e higiene no trabalho e garanta o descanso necessário, mediante a limitação da jornada laboral, e o direito a férias periódicas remuneradas.

¹² Estabelece que o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

No cumprimento do referido preceito constitucional, o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)¹³, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (texto consolidado), estabelece que o trabalhador tem direito a férias de acordo com o estabelecido em convenção coletiva ou contrato individual de trabalho, por um **período nunca inferior a 30 dias**, não podendo o seu gozo ser substituído por qualquer compensação económica ([artigo 38.º](#)).

FRANÇA

O [Código do Trabalho](#) prevê que o período anual de férias **não pode exceder trinta dias úteis**. Prevê ainda que o trabalhador tem direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho efetivo para o mesmo empregador ([Article L3141-3](#)). Para efeitos do cálculo da duração do período de férias, um mês de trabalho efetivo é equivalente a quatro semanas ou vinte e quatro dias de trabalho ([Article L3141-4](#)).

A duração do período anual de férias pode ser aumentada em razão da idade ou da antiguidade do trabalhador, nos termos e condições acordados contratualmente ou em convenção coletiva de trabalho ([Article L3141-8](#)). Alguns acordos coletivos permitem ao trabalhador ter um acréscimo de entre 1 a 3 dias de férias em função da sua antiguidade (1 dia por 5 anos de antiguidade, 2 dias por 10 anos ou mais de antiguidade e 3 dias por 20 anos ou mais de antiguidade)¹⁴.

Para melhor desenvolvimento da matéria em análise pode consultar o sítio [Service-Publice.fr - secteur privé](#).

REINO UNIDO

O direito a férias está previsto na Lei sobre o Horário de Trabalho ([Working Time Regulations 1998](#)). A alteração à [Working Time Regulations de 2007](#) veio conceder a todos os trabalhadores que trabalhem cinco dias por semana o direito a gozarem um mínimo de 5,6 semanas de férias pagas por cada ano de trabalho. O limite legal máximo de dias de férias por ano é de 28 dias, de acordo com o disposto no n.º 3 do novo artigo 13-A. Este limite pode, no entanto, ser derogado contratualmente, uma vez que o contrato de trabalho pode atribuir mais dias de férias ao trabalhador.

O ACAS (Serviço de Aconselhamento, Conciliação e Arbitragem) disponibiliza uma [brochura](#) informativa sobre férias e feriados no Reino Unido.

¹³ Este diploma veio revogar o anterior Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#). Assim, todas as referências feitas a este Estatuto consideram-se feitas ao atual Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#).

¹⁴ Cfr. sítio [Service-Publice.fr - secteur privé](#).

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou, em 24 de junho de 1936, a primeira Convenção sobre férias pagas ([Convenção n.º 52](#)¹⁵). Prevê uma semana de férias pagas, após um ano de trabalho contínuo para os trabalhadores da indústria, do comércio e dos serviços.

Em 1952, foi adotada a [Convenção n.º 101](#)¹⁶, que alarga à agricultura a previsão das férias pagas previstas na referida Convenção n.º 52.

Posteriormente, a [Convenção n.º 132](#)¹⁷ em vigor, adotada em 24 de junho de 1970, veio prever que a duração anual das férias será especificada por cada Estado no momento da ratificação, mas terá um mínimo de três semanas por ano. Para um período de serviço inferior a 12 meses, devem ser garantidas férias com pagamento proporcional ao período de serviço, mas pode ser requerido um mínimo de seis meses de serviço. As ausências devidas a doença, acidente, maternidade ou a outras razões não imputáveis ao trabalhador serão contadas como tempo de trabalho. Estabelece ainda a Convenção que qualquer acordo para renunciar ao direito a férias mínimas anuais pagas ou desistir dessas férias e receber compensação ou outra, será considerado nulo e sem efeito. Esta convenção aplica-se a todas as pessoas empregadas, incluindo o sector agrícola, apenas se excetuando os marítimos.

Portugal, através do [Decreto n.º 52/80, de 29 de julho](#), aprovou, para ratificação, a citada Convenção n.º 132, relativa às férias anuais remuneradas.

A OIT, depois de ter adotado diversas propostas relativas à revisão da [Convenção n.º 91](#)¹⁸ – Férias pagas dos Marítimos – decidiu adotar em 29 de outubro de 1976, a [Convenção n.º 146](#)¹⁹, em vigor, relativa a férias anuais pagas dos marítimos. O seu artigo 3.º prevê que os marítimos aos quais se aplique esta Convenção têm direito a férias anuais pagas com uma duração mínima determinada. No entanto, a duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a **30 dias civis para 1 ano de serviço**. Qualquer Membro que ratificar a Convenção deverá especificar a duração anual das férias numa declaração anexa à sua ratificação.

¹⁵ Entrada em vigor em 22 de setembro de 1939.

¹⁶ Férias pagas na agricultura - entrada em vigor em 24 de julho de 1954.

¹⁷ Entrada em vigor a 30 de junho de 1973.

¹⁸ Entrada em vigor em 14 de setembro de 1967.

¹⁹ Entrada em vigor a 13 de junho de 1979.

Portugal, pelo [Decreto n.º 108/82, de 6 de outubro](#), aprovou, para ratificação, a aludida Convenção n.º 146, relativa às férias anuais pagas dos marítimos.

Para melhor desenvolvimento relativamente à matéria em análise pode consultar o sítio da OIT - [Convenções e Recomendações](#). Pode também consultar o sítio da [OIT](#), em Portugal²⁰.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

• Iniciativas legislativas

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, se encontram pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) as seguintes iniciativas conexas:

Tipo	N.º	SL	Título	Autoria
Projeto de Lei	370/XIII	2.ª	Reposição do direito a um mínimo de 25 dias de férias na função pública majorado, em função da idade, até aos 28 dias	BE
Projeto de Lei	215/XIII	1.ª	Repõe o regime de férias na função pública, designadamente o direito a 25 dias de férias anuais e majorações de dias de férias em função da idade, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	PCP

• Petições

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, sobre matéria conexa, encontram-se pendentes as seguintes petições:

[Petição n.º 21/XIII](#) - Igualdade de direitos laborais entre trabalhadores com Contrato Individual de Trabalho e trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas, nas instituições do Estado Português.

[Petição n.º 54/XIII](#) - Pretende que o setor privado usufrua de um horário máximo de trabalho de 35 horas semanais, tal como está a ser ponderado aplicar aos trabalhadores do sector público.

²⁰ Membro da OIT desde 28.06.1919.

V. Consultas e contributos

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Projeto de Lei n.º 161/XIII 1.ª (BE)

No âmbito desta iniciativa foram recebidos 19 contributos de entidades que se pronunciaram, cujo conteúdo pode ser consultado na sua íntegra através do [link](#).

Com opinião favorável à iniciativa foi recebido o parecer da CGTP-IN e, na mesma linha, o contributo de mais 16 entidades.

Pronunciaram-se contra a iniciativa a Confederação Empresarial de Portugal (CIP) e a Confederação do Turismo Português (CTP), fundamentando os seus respetivos pareceres em argumentos idênticos que se transcrevem parcialmente para uma melhor compreensão dos mesmos.

Posição da CTP: *“(...) O PL em apreço passa ao lado, descurando, um importante Acordo Tripartido celebrado em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, afrontando-se assim o princípio do diálogo social e do tripartidarismo. Relembramos que o mencionado Acordo, que dispôs sobre esta matéria, reconheceu que o período de férias então vigente (25 dias) não se compaginava com o trajeto que necessariamente tinha de ser efetuado com vista a um maior ganho da competitividade da economia nacional.*

(...)

Para a CTP a regra que introduzia a majoração de dias de férias foi bem eliminada, porquanto (entre outros fatores, como o da competitividade da nossa Economia) não se percebia qual a razão de atribuição de um “prémio” algo que corresponde ao cumprimento de um dever legal do trabalhador (assiduidade) e não a qualquer ato de reconhecido mérito ou produtividade.

Por outro lado, numa situação de crise como a que ainda vivemos, onde ainda assim as situações de vida familiar mais gravosas ou prementes se encontram já devidamente salvaguardadas, não se justifica que esta matéria venha agora à colação.

No atual momento da economia nacional, com muitas empresas a tentar recuperar e sobreviver ao período muito difícil que viveram (que ainda se vive) a introdução de 25 dias úteis de férias iria gerar um aumento assinalável dos custos das mesmas, algo que neste momento, é completamente desajustado – infelizmente - da realidade em que se vive.”

Posição da CIP: *“A redução do tempo de trabalho que seria operada por via do aumento, de 22 para 25 dias úteis, da duração mínima do período anual de férias, determinaria custos desmesuradamente acrescidos – 3 dias úteis de férias representam cerca de 1,5% no tempo de trabalho anual –, a*

repercutirem-se negativamente na competitividade das empresas, no funcionamento da economia e, consequentemente, no comportamento do emprego.

Aliada à reposição dos 4 feriados, operada pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, a projetada solução constante do PL em apreço significa 3,5% no tempo de trabalho anual (2% relativos aos feriados e 1,5% relativos ao aumento do período mínimo anual de férias), com consequências catastróficas para as empresas, para o emprego, para os rendimentos dos portugueses e para o País.”

Projeto de Lei n.º 216/XIII/1.ª (PCP)

No âmbito desta iniciativa foram recebidos 10 contributos de entidades que se pronunciaram os quais poderão ser consultados na íntegra neste [link](#).

À semelhança da iniciativa anterior, a CGTP-IN pronunciou-se a favor da iniciativa, juntamente com mais 6 entidades.

Em sentido contrário pronunciou-se o cidadão Miguel Silva Reichinger Pinto Correia, com base na seguinte nova argumentação: *“Esta proposta tem como nota justificativa de que o critério da assiduidade para a obtenção dos 25 dias de férias era muitas vezes desrespeitado pela entidade patronal, ou então porque o trabalhador fazia uso dos mesmos para acorrer a necessidades próprias da vida pessoal. Ora a atribuição de 25 dias de férias em nada garante que tais situações deixem de ocorrer, devendo o PCP propor um reforço do poder de inspeção da Autoridade paras as Condições do Trabalho e não um aumento dos dias de férias.*

A justificação de que um maior número de dias de férias possibilitará ao trabalhador uma maior recuperação física e psíquica, bem como a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e participação social e cultural, e consequentemente obter uma maior produtividade caem por terra, uma vez os trabalhadores portugueses têm ainda o gozo de 15 a 17 feriados ao longo do ano, que conjuntamente com as férias lhes garantem uma integração na vida familiar, social e cultural. Note-se ainda que Portugal encontra-se dentro da média, quer da UE, quer da OCDE, em termos de férias.”

A CIP e a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) discordam da iniciativa, mantendo a CIP, no essencial, a mesma argumentação que apresentou para a iniciativa anterior, pelo que, nesta parte, se remete para o que acima foi transcrito.

A CCP, na mesma linha de argumentação, conclui que *“ Na época de crise e dificuldades económicas que se atravessam, esta medida é completamente desaconselhável por prejudicar a produtividade e competitividade das empresas portuguesas.”*

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Os elementos disponíveis não permitem quantificar ou determinar eventuais encargos decorrentes da aprovação das presentes iniciativas.