



# DIÁRIO

## da Assembleia da República

XVI LEGISLATURA

# SEPARATA

## SUMÁRIO

**Projetos de Lei (n.ºs 129, 130, 136, 139 e 146/XVI/1.ª):**

N.º 129/XVI/1.ª (BE) — Estabelece o direito a 25 dias de férias no setor privado e na Administração Pública e reconhece ao trabalhador o direito a faltar no dia de aniversário.

N.º 130/XVI/1.ª (BE) — Garante uma maior conciliação entre a vida familiar e profissional através da criação de uma licença para fruição e cuidado de filhos menores.

N.º 136/XVI/1.ª (PAN) — Assegura mais tempo de descanso e lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de

férias nos setores público e privado.

N.º 139/XVI/1.ª (PCP) — Consagra o direito a um mínimo de 25 dias úteis de férias anuais para todos os trabalhadores.

N.º 146/XVI/1.ª (L) — Altera o Código do Trabalho e legislação relacionada, consagrando o direito ao horário de trabalho de 7 horas diárias e 35 horas semanais e 25 dias úteis como período mínimo de férias; à verificação das condições de trabalho de quem está em teletrabalho, bem como o direito a férias pagas de quem esteja a realizar estágio profissional extracurricular.

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES  
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE  
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea *d*), e 56.º, n.º 2, alínea *a*), da Constituição, do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), e do artigo 132.º do Regimento da Assembleia da República, avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 28 de maio a 29 de junho de 2024, as iniciativas seguintes:

**Projetos de Lei n.ºs 129/XVII/1.ª (BE)** — *Estabelece o direito a 25 dias de férias no setor privado e na Administração Pública e reconhece ao trabalhador o direito a faltar no dia de aniversário, 130/XVII/1.ª (BE)* — *Garante uma maior conciliação entre a vida familiar e profissional através da criação de uma licença para fruição e cuidado de filhos menores, 136/XVII/1.ª (PAN)* — *Assegura mais tempo de descanso e lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos setores público e privado, 139/XVII/1.ª (PCP)* — *Consagra o direito a um mínimo de 25 dias úteis de férias anuais para todos os trabalhadores e 146/XVII/1.ª (L)* — *Altera o Código do Trabalho e legislação relacionada, consagrando o direito ao horário de trabalho de 7 horas diárias e 35 horas semanais e 25 dias úteis como período mínimo de férias; à verificação das condições de trabalho de quem está em teletrabalho, bem como o direito a férias pagas de quem esteja a realizar estágio profissional extracurricular.*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data-limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a [10CTSSI@ar.parlamento.pt](mailto:10CTSSI@ar.parlamento.pt) ou em carta dirigida à **Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão**, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à **Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão**, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

**PROJETO DE LEI N.º 129/XVI/1.<sup>a</sup>****ESTABELECE O DIREITO A 25 DIAS DE FÉRIAS NO SETOR PRIVADO E NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E RECONHECE AO TRABALHADOR O DIREITO A FALTAR NO DIA DE ANIVERSÁRIO****Exposição de motivos**

O direito a férias está consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição da República Portuguesa, na sua dimensão de direito ao repouso e ao lazer, e nos artigos 237.º e seguintes do Código do Trabalho e artigos 126.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

O desiderato do direito a férias, conforme aliás resulta da letra da lei, é o de proporcionar ao trabalhador e às trabalhadoras 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.

O direito a férias adquire-se no momento da celebração do contrato e o trabalhador e a trabalhadora têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil. As férias vencem-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e reportam-se, em regra, ao trabalho prestado no ano anterior. Atualmente, cada trabalhador e cada trabalhadora têm direito a 22 dias úteis de férias, conforme se encontra previsto no Código do Trabalho e também na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

O último Governo do PSD/CDS-PP prosseguiu políticas de redução dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, de ataque aos direitos laborais e, tendo por base o Memorando de Entendimento com a troica, prosseguiu uma lógica conservadora e ultrapassada que consistiu em alongar os tempos de trabalho, com vista a, alegadamente, alcançar um aumento da produtividade.

Foi precisamente com esse espírito que se eliminou o regime de majoração do período de férias em função da assiduidade do trabalhador, criado pelo Código de 2003 e mantido na revisão de 2009.

É um facto que esta majoração, subordinada às faltas justificadas para efeitos da sua atribuição, implicava aceitar que, por exemplo, um trabalhador ou uma trabalhadora que fossem assíduos, que faltassem por motivo de falecimento do seu cônjuge, durante 5 dias, conforme a lei prevê, fossem penalizados face a outro trabalhador ou outra trabalhadora que, felizmente, não se viram confrontados com esta situação.

Através das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, foi, todavia, excluída esta majoração de dias de férias. No que diz respeito à Administração Pública, até 2014, o regime de férias previa 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade; 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade; 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade; 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade, a que acrescia um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado. Com o Governo PSD/CDS-PP de 2012-2015, o regime de férias é alterado, tendo sido retirados 3 dias de férias, passando os trabalhadores a gozar de 22 dias, acrescidos de um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

A consagração dos 25 dias úteis de férias no setor privado, sem subordinação a critérios como o da assiduidade e a reposição do regime que vigorou até 2014 na Administração Pública, restituindo aos trabalhadores direitos e reequilibrando os tempos de trabalho e os tempos de vida, são medidas elementares de justiça e de acréscimo de tempo para si e de uma «vida boa».

Para além da consagração dos 25 dias de férias, pretende-se reforçar o equilíbrio do tempo também através da consagração do direito a faltar justificadamente no dia de aniversário, sem perda de remuneração ou de quaisquer direitos, sendo considerado também como prestação efetiva de trabalho.

O dia de aniversário é uma data com importância simbólica para todos e para todas, na qual muitos trabalhadores e muitas trabalhadoras já se ausentam para o poder festejar, mas que, para isso, muitos deles e muitas delas veem-se na circunstância de recorrer a um outro direito, que é o direito a férias. A ausência ao trabalho no dia de aniversário já se encontra consagrada em variados setores, por via da previsão em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Trata-se agora de consagrá-lo como um direito de todos e todas, através da lei geral.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda apresentam o seguinte projeto de lei:

## Artigo 1.º

**Objeto**

A presente lei visa reconhecer o direito a 25 dias úteis de férias, no setor privado, na Administração Pública que pode, neste caso, ser majorado até aos 28 dias em função da idade, e ainda o direito a faltar justificadamente no dia de aniversário, alterando, para o efeito, o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, nas suas redações atuais.

## Artigo 2.º

**Alteração ao Código do Trabalho**

Os artigos 238.º, 249.º e 255.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado 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 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, e 1/2022, de 3 de janeiro, e 13/2023, de 3 de abril, passam a ter a seguinte redação:

## «Artigo 238.º

## Duração do período de férias

- 1 – O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.
- 2 – [...]
- 3 – [...]
- 4 – [...]
- 5 – [...]
- 6 – [...]

## Artigo 249.º

## Tipos de falta

- 1 – [...]
  - 2 – [...]
- a) [...]
  - b) [...]
  - c) [...]
  - d) [...]
  - e) [...]
  - f) [...]
  - g) [...]
  - h) A dada no dia de aniversário do trabalhador, nos termos do artigo 252.º-B;
  - i) [Anterior alínea h).]
  - j) [Anterior alínea i).]
  - k) [Anterior alínea j).]
  - l) [Anterior alínea k).]
  - m) [Anterior alínea l).]

## Artigo 255.º

## Efeitos de falta justificada

- 1 – [...]

2 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) As previstas nas alíneas f) e k) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;

e) [...]

3 – [...]».

### Artigo 3.º

#### **Aditamento ao Código do Trabalho**

É aditado o artigo 252.º-B ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado 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 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, e 1/2022, de 3 de janeiro, e 13/2023, de 3 de abril, com a seguinte redação:

#### «Artigo 252.º-B

##### Falta no dia de aniversário do trabalhador

1 – O trabalhador tem direito a faltar justificadamente no dia do seu aniversário, sem perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

2 – Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedido o direito a ausentar-se no dia útil seguinte.

3 – Quando, por motivo não imputável ao trabalhador, não seja possível ao trabalhador ausentar-se nesse dia, ou quando o dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, nacional, municipal ou tolerância de ponto, deverá ser concedido ao trabalhador ausentar-se no dia útil seguinte.

4 – Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos podem optar por ausentar-se no dia útil seguinte ao dia de aniversário.»

### Artigo 4.º

#### **Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

São alterados os artigos 126.º e 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações posteriores, que passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 126.º

##### Direito a férias

1 – O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, em função da idade, nos seguintes termos:

a) 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade;

b) 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade;

c) 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade;

d) 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade.

2 – Para efeitos da aplicação do número anterior, a idade relevante é aquela que o trabalhador completar até

31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

3 – O período de férias referido no n.º 1 vence-se no dia 1 de janeiro, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho.

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

#### Artigo 134.º Tipos de falta

1 – [...]

2 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

j) [...]

k) [...]

l) A dada no dia de aniversário do trabalhador;

n) [*Anterior alínea l).*]

o) [*Anterior alínea m).*]

p) [*Anterior alínea n).*]

3 – [...]

4 – [...]

a) As dadas ao abrigo das alíneas a) a h), **l)** e n) têm os efeitos previstos no Código do Trabalho;

b) [...]

c) [...]

5 – [...]

6 – [...]».

#### Artigo 5.º **Salvaguarda de direitos**

1 – Da aplicação da presente lei não pode resultar a perda ou a alteração desfavorável de quaisquer direitos.

2 – A presente lei abrange todos os trabalhadores que se encontrem a exercer funções, independentemente do seu vínculo contratual, em condições de plena igualdade.

3 – Quaisquer alterações à organização do tempo de trabalho com vista a dar cumprimento à presente lei devem ser precedidas de consulta às estruturas representativas dos trabalhadores ou, na sua ausência, dos trabalhadores abrangidos e devem constar de comunicação escrita com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação.

Artigo 6.º  
**Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor com a aprovação do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Assembleia da República, 10 de maio de 2024.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Joana Mortágua — Fabian Figueiredo — Isabel Pires — Mariana Mortágua.

---

**PROJETO DE LEI N.º 130/XVI/1.ª**  
**GARANTE UMA MAIOR CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL ATRAVÉS DA CRIAÇÃO DE UMA LICENÇA PARA FRUIÇÃO E CUIDADO DE FILHOS MENORES**

**Exposição de motivos**

A conciliação entre a vida familiar e profissional não é uma realidade para muitos trabalhadores e para muitas trabalhadoras, forçados a encontrar soluções individuais, vendo-se confrontados com reações negativas por parte do empregador e com a impossibilidade de gozo de direitos que, apesar de previstos na lei, na prática, lhes é vedado. Por outro lado, a existência de horários de trabalho alargados e a possibilidade de alteração sucessiva de horários de trabalho torna praticamente impossível a gestão conjunta da vida profissional e familiar.

No período da troica, a orientação que predominou foi a de cortar rendimento e, simultaneamente, aumentar o tempo de trabalho, particularmente o tempo de trabalho não pago. Isso aconteceu embaratecendo o trabalho suplementar, eliminando 3 dias de férias no setor privado e aumentando a idade anual de reforma, que prolonga o tempo de vida dedicado ao trabalho.

Ora, o alongamento de horários não se traduz em acréscimos de produtividade. Pelo contrário, como vêm afirmando vários estudos, designadamente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), «horários de trabalho longos reduzem potencialmente a produtividade e a *performance* das empresas (...). Por outras palavras, horas adicionais tendem a produzir efeitos decrescentes em termos de produtividade» (*World of Work 2014: Developing With Jobs*, da responsabilidade da Organização Internacional do Trabalho).

A impossibilidade de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional é ainda mais penalizadora para as mulheres. Na prática, esta impossibilidade de conciliar o trabalho e os cuidados conduz a uma redução do tempo de trabalho ou inclusivamente ao abandono do mundo do trabalho.

As desigualdades de género, em especial no que respeita ao acesso e progressão no trabalho e consequentemente no rendimento disponível das mulheres, são consequências do trabalho invisível que as mulheres acumulam quotidianamente em casa, seja com as tarefas domésticas, seja com os cuidados e educação dos filhos. A organização patriarcal em função de papéis de género diferenciados e hierarquizados tem efeitos devastadores em muitas dimensões da vida das mulheres – pessoal, coletiva, política, cultural, laboral, económica. Mas também afeta os homens especialmente na possibilidade de construção de vínculos com os filhos.

Licenças parentais pagas permitem a permanência no mundo do trabalho, tanto para homens, como para mulheres, permitem manter o rendimento familiar disponível e são um contributo indispensável para a concretização dos projetos parentais.

A licença parental igualitária e a não transferibilidade dos períodos de licença promovem não apenas uma maior igualdade de acesso e de oportunidades laborais entre mulheres e homens, mas também maior igualdade de género no estabelecimento de vínculos com as crianças. Contribuem ainda para o saudável desenvolvimento das crianças e do seu bem-estar psicológico numa fase da vida em que os benefícios do contacto próximo e permanente com pais e mães são incontestáveis. O aumento das licenças de parentalidade tem demonstrado

igualmente uma correlação positiva com a taxa de natalidade.

No plano europeu, a Diretiva 2019/1158 UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, impõe diretrizes aos Estados-Membros para um efetivo equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, melhorando o acesso dos trabalhadores e das trabalhadoras a licenças parentais, licenças de paternidade e licenças de cuidador e ainda o acesso a modalidades de prestação de trabalho flexíveis. A diretiva incentiva também os empregadores a implementar medidas estruturais para melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras.

Melhorar as condições de trabalho, libertar tempo para atividades pessoais, familiares e associativas, promover uma distribuição mais igualitária do trabalho reprodutivo e doméstico, combater a desigualdade de género na distribuição do trabalho na esfera privada são prioridades para o Bloco de Esquerda.

São urgentes políticas públicas que proporcionem aos trabalhadores e às trabalhadoras com responsabilidades familiares tempo de lazer e que proporcionem um exercício mais livre dos seus direitos de parentalidade. É no sentido de garantir mais tempo para viver e de reconhecer que trabalhadores com filhos têm especiais encargos e devem ter especial proteção também neste domínio do tempo, que o Bloco de Esquerda apresenta esta iniciativa. O objetivo do presente projeto de lei é criar uma licença que atribui a todos os progenitores, de forma pessoal, intransmissível e insindicável, o direito a 5 dias úteis por ano, sem perda de quaisquer direitos, para a fruição e cuidado de filhos menores até aos oito anos, aplicável ao setor privado, mas também à Administração Pública. Esta nova licença é ainda extensível a outras pessoas que não os progenitores, como o adotante.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda apresentam o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto e âmbito de aplicação**

1 – A presente lei estabelece uma licença para que a todos os progenitores, de forma pessoal e intransmissível e insindicável, tenham o direito a 5 dias úteis por ano, sem perda de quaisquer direitos, para a fruição e cuidado de filhos menores até aos oito anos.

2 – O disposto na presente lei aplica-se, igualmente, aos trabalhadores abrangidos pelo regime previsto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 2.º

##### **Aditamento ao Código do Trabalho**

É aditado o artigo 51.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, com a seguinte redação:

#### «Artigo 51.º-A

##### **Licença para a fruição e cuidado de filhos menores**

1 – O trabalhador com filho com idade até oito anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tem direito, para a fruição e cuidado de filhos, a uma licença anual de cinco dias úteis, que podem ser gozados de modo consecutivo ou interpolado.

2 – A licença prevista no número anterior é intransmissível e pode ser gozada em simultâneo ou separadamente por cada um dos progenitores.

3 – O trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com cinco dias úteis de antecedência relativamente ao seu início, com a indicação do(s) dia(s) em que pretende gozar a licença.

4 – No termo da licença, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada.

5 – A licença prevista no n.º 1 não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

6 – A licença prevista no presente artigo não pode ser suspensa por conveniência do empregador.

- 7 – À licença prevista no presente artigo corresponde uma prestação substitutiva do rendimento do trabalho.  
8 – A violação do disposto no n.º 1, no n.º 2 e nos n.ºs 4 a 6 constitui contraordenação grave».

### Artigo 3.º

#### **Alteração ao Código do Trabalho**

O artigo 64.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado 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 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, e 1/2022, de 3 de janeiro, e 13/2023, de 3 de abril, passa a ter a seguinte redação:

### «Artigo 64.º

#### **Extensão de direitos atribuídos a progenitores**

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) Licença para a fruição e cuidado de filhos menores;

d) [*Anterior alínea c).*]

e) [*Anterior alínea d).*]

f) [*Anterior alínea e).*]

e) [*Anterior alínea f).*]

2 – [...]».

### Artigo 4.º

#### **Salvaguarda de direitos**

1 – Da aplicação da presente lei não pode resultar a perda ou a alteração desfavorável de quaisquer direitos.

2 – A presente lei abrange todos os trabalhadores que se encontrem a exercer funções, independentemente do seu vínculo contratual, em condições de plena igualdade.

3 – Quaisquer alterações à organização do tempo de trabalho com vista a dar cumprimento à presente lei devem ser precedidas de consulta às estruturas representativas dos trabalhadores ou, na sua ausência, dos trabalhadores abrangidos e devem constar de comunicação escrita com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação.

### Artigo 5.º

#### **Regulamentação**

1 – Ao exercício da licença prevista na presente lei corresponde o acesso ao subsídio por licença para a fruição e cuidado de filhos menores até 8 anos, com montante diário igual a 100 % da remuneração de referência do beneficiário.

2 – O Governo regulamenta no prazo de 30 dias o subsídio previsto no número anterior.

### Artigo 6.º

#### **Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor com a aprovação do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Assembleia da República, 10 de maio de 2024.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Joana Mortágua — Fabian Figueiredo — Isabel Pires — Mariana Mortágua.

### PROJETO DE LEI N.º 136/XVI/1.<sup>a</sup>

## ASSEGURA MAIS TEMPO DE DESCANSO E LAZER POR VIA DA REDUÇÃO DO LIMITE MÁXIMO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO E DA CONSAGRAÇÃO DO DIREITO A 25 DIAS ÚTEIS DE FÉRIAS NOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO

### Exposição de motivos

Os rendimentos resultantes do trabalho correspondem à forma típica de subsistência da população portuguesa. As condições laborais têm vindo a degradar-se ao longo dos anos, associadas a uma elevada precariedade laboral e a longas jornadas de trabalho. Tal tem consequências gravosas para a vida das pessoas, porquanto se verifica que, na prática, se dedica a maior parte do dia à vida profissional, em detrimento da vida pessoal e familiar.

De acordo com um relatório da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), publicado em 7 de julho 2016, tendo como base o Inquérito Europeu às Forças do Trabalho, Portugal ocupa a décima posição, numa lista composta por 38 países, com a maior carga horária laboral. Os trabalhadores portugueses trabalham 1868 horas por ano, mais 102 horas do que a média dos países da OCDE.

Em Portugal, o período normal de trabalho é bastante longo, existindo diferença entre o regime aplicável ao setor público e ao setor privado, motivada pela aplicação num caso da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e noutra do Código do Trabalho.

Assim, por um lado, para os trabalhadores abrangidos pelo Código do Trabalho, o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana, nos termos do artigo 203.º deste Código. Por outro lado, para os trabalhadores abrangidos pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por aplicação do artigo 105.º daquela lei, o limite máximo do período normal de trabalho é de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

Por via da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, assistimos à reposição das 35 horas na função pública, o que representou uma medida da maior justiça. Todavia, não compreendemos o que justifica a existência de regimes diferenciados entre o setor privado e o setor público no que concerne ao período normal de trabalho. Não podemos assumir que ao emprego no setor público está associado um maior desgaste do que o que existe no setor privado que justifique que os primeiros trabalhem menos horas por dia e semana do que os segundos, dependendo o maior ou menor desgaste do tipo de serviço efetivamente prestado e não da natureza pública ou privada da entidade na qual se exerce funções.

Neste sentido, entendemos ser da maior justiça o estabelecimento de iguais limites máximos do período normal de trabalho para os trabalhadores do setor privado e os trabalhadores em funções públicas, equiparando desta forma o regime resultante do Código do Trabalho e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Além disso, a elevada carga horária tem consequências graves na vida das pessoas. Na sociedade moderna, os pais veem-se submetidos a um ritmo alucinante, trabalhando todo o dia, com exigências profissionais cada vez maiores, deixando pouco tempo e disponibilidade para estarem com os filhos. Os tempos de descanso e de lazer são cada vez menos e com menor qualidade.

Não podemos esquecer que os recursos mais importantes de uma empresa são os seus recursos humanos. A eficiência e produtividade dos trabalhadores está diretamente dependente do seu grau de satisfação quanto às condições laborais oferecidas.

Estudos internacionais, realizados pela *Harvard Business Review* (HBR) e *Gallup*, mostram que os profissionais mais felizes são mais produtivos e faltam em média menos 15 dias do que os seus colegas. O estudo da HBR sublinha ainda que as empresas «mais felizes» geram entre 30 % a 40 % de negócio adicional.

Segundo Georg Dutschke, professor e investigador da Universidade Aut3noma e um dos respons3veis pelo estudo *Happiness Works*, as empresas t3m de olhar para a felicidade profissional como um conceito estrat3gico na gest3o das organiza3es e dos recursos humanos, n3o se falando de «emo3es e sentimentos, mas da mudan3a efetiva de comportamentos, atrav3s da implementa3o de pr3ticas, processos e rela3es hier3rquicas que imprimam uma l3gica de felicidade no contexto laboral». Por este motivo, e ao contr3rio do que se possa pensar, a redu3o da carga hor3ria e, em consequ3ncia, a possibilidade de o trabalhador conseguir ter maiores per3odos de descanso e lazer est3 diretamente associada a uma maior produtividade.

A t3tulo de exemplo, verifica-se que os dados acima indicados da OCDE revelam que a Alemanha, a Holanda e o Reino Unido trabalham menos tempo do que a m3dia europeia. Todavia, tais pa3ses estiveram entre os pa3ses mais competitivos do mundo de 2015, o que demonstra n3o ser verdade que elevada produtividade apenas 3 poss3vel com elevadas cargas hor3rias.

Neste sentido, o Pessoas-Animais-Natureza v3 a redu3o do per3odo normal de trabalho, conforme previsto no C3digo do Trabalho, como uma medida necess3ria de forma de garantir a igualdade entre todos os trabalhadores, porquanto entendemos ser da maior justi3a social a aproxima3o entre o setor p3blico e o setor privado em mat3ria laboral. Para al3m disso, 3 preciso valorizar os recursos humanos das empresas, aprofundando continuamente os direitos dos trabalhadores, criando melhores condi3es laborais e ambientes de trabalho mais saud3veis, assegurando-lhes mais tempo para o lazer, reconhecendo que estes s3o o mais importante.

Paralelamente, constituindo as f3rias uma interrup3o da atividade de trabalho, por per3odo definido, que visa proporcionar ao trabalhador a sua recupera3o f3sica e ps3quica e assegurar-lhe uma maior disponibilidade, integra3o na vida familiar e uma maior participa3o social e cultural, com a presente iniciativa o Pessoas-Animais-Natureza pretende tamb3m assegurar o aumento da dura3o m3nima de f3rias para 25 dias 3teis.

Recentemente, o Governo apresentou o projeto-piloto para a semana de quatro dias no setor privado, de base volunt3ria e sem perda de rendimentos, sendo que, para a participa3o neste projeto, as empresas t3m de reduzir o hor3rio de trabalho semanal dos funcion3rios abrangidos, para 32, 34 ou 36 horas. Acontece que, em alguns casos, essa redu3o poder3 significar at3 mais uma hora de trabalho por dia.

Contudo, o presente projeto de lei em nada conflitua com o estudo da possibilidade de implementa3o da semana de 4 dias no setor p3blico e privado, nem t3o-pouco as medidas se excluem mutuamente.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposi3es constitucionais e regimentais aplic3veis, a abaixo assinada Deputada 3nica do Pessoas-Animais-Natureza apresenta o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei reduz o limite m3ximo do per3odo normal de trabalho e reconhece o direito a 25 dias 3teis de f3rias, procedendo para o efeito:

- a) 3 altera3o ao C3digo do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua reda3o atual;
- b) 3 altera3o 3 Lei Geral do Trabalho em Fun3es P3blicas, aprovada em anexo 3 Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua reda3o atual.

#### Artigo 2.º

##### **Alteração ao C3digo do Trabalho**

Os artigos 203.º, 210.º, 211.º, 224.º e 238.º do C3digo do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte reda3o:

«Artigo 203.º

[...]

- 1 – O per3odo normal de trabalho n3o pode exceder sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.
- 2 – [...]

- 3 – [...]
- 4 – [...]
- 5 – [...]

Artigo 210.º  
[...]

- 1 – [...]
- a) [...]
- b) [...]

2 – Sempre que a entidade referida na alínea a) do número anterior prossiga atividade industrial, o período normal de trabalho não deve ultrapassar trinta e cinco horas por semana, na média do período de referência aplicável.

Artigo 211.º  
[...]

1 – Sem prejuízo do disposto nos artigos 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e três horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º.

- 2 – [...]
- 3 – [...]
- 4 – [...]
- 5 – [...]

Artigo 224.º  
[...]

- 1 – [...]

2 – O período normal de trabalho diário de trabalhador noturno, quando vigora regime de adaptabilidade, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

- 3 – [...]

4 – O trabalhador noturno não deve prestar mais de sete horas de trabalho num período de vinte e quatro horas em que efetua trabalho noturno, em qualquer das seguintes atividades, que implicam riscos especiais ou tensão física ou mental significativa:

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]
- f) [...]
- g) [...]

- 5 – [...]
- 6 – [...]

- a) [...]
- b) [...]

7 – [...]

Artigo 238.º

[...]

1 – O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.

2 – [...]

3 – [...]

4 – (*Revogado.*)

5 – [...]

6 – [...]]».

Artigo 3.º

### **Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

O artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 126.º

[...]

1 – [...]

2 – O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]]».

Artigo 4.º

### **Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Palácio de São Bento, 17 de maio de 2024.

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.

---

## **PROJETO DE LEI N.º 139/XVI/1.<sup>a</sup>**

### **CONSAGRA O DIREITO A UM MÍNIMO DE 25 DIAS ÚTEIS DE FÉRIAS ANUAIS PARA TODOS OS TRABALHADORES**

#### **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 direito ao lazer visa proporcionar ao trabalhador a garantia de momentos de descanso, assegurando a

articulação da vida profissional, familiar e pessoal. Assim, com o presente projeto, o PCP propõe a garantia de 25 dias úteis de férias para todos os trabalhadores.

O Governo PSD/CDS-PP entre 2011 e 2015 desenvolveu uma brutal ofensiva contra os trabalhadores da Administração Pública, inserida num processo mais vasto de ataque às funções sociais do Estado e de privatização dos serviços públicos.

No que respeita ao setor privado, o mesmo Governo, em 2012, introduziu 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, com possibilidade de alargar o tempo de trabalho para 12 horas por dia e 60 horas por semana; facilitação e embaratecimento dos despedimentos; e ataque e liquidação da contratação coletiva.

Tais opções políticas nada tiveram a ver com a competitividade, com a produtividade ou com o combate ao défice ou à dívida, mas sim com mais despedimentos e desemprego, com a generalização do contrato de trabalho em funções públicas em detrimento do vínculo público de nomeação, com precariedade, cortes nos salários e pensões, mais horas de trabalho com o mesmo salário, degradação das condições de trabalho, ou seja, um imenso retrocesso social e civilizacional.

Ao arrepio da Constituição, serviram o agravamento da exploração, o empobrecimento, o declínio económico e social do País.

Até 2014, quando se iniciam todas estas alterações, o regime de férias na função pública previa 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade; 26 dias úteis até perfazer 49 anos de idade; 27 dias úteis até atingir 59 anos de idade; e 28 dias úteis após os 59 anos de idade. Previa-se ainda o acréscimo de um dia útil de férias por cada dez anos de serviço efetivamente prestado.

No setor privado, o regime em vigor até 2012 tinha a duração mínima de 22 dias úteis, aumentando no caso de o trabalhador não ter faltado ou de 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 Governo PSD/CDS-PP, o período anual de férias foi efetivamente fixado em 22 dias úteis, que os Governos do PS mantiveram.

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, acrescentando para os trabalhadores em funções públicas o direito a 25, 26, 27 e 28 dias úteis de férias até o trabalhador completar, respetivamente, 39, 49 e 59 e a partir dos 59 anos de idade. Para além disto, é garantido o acréscimo de um dia útil de férias por cada dez anos de serviço efetivamente prestado.

A proposta do PCP não faz depender o direito a férias dos trabalhadores de quaisquer condições para a sua aquisição.

A valorização do trabalho e dos trabalhadores é um eixo essencial de uma política alternativa, objeto e condição do desenvolvimento e do progresso social. A sua concretização exige criar postos de trabalho, travar a sua destruição e combater os despedimentos; assegurar a proteção no desemprego; melhorar o poder de compra dos salários; acabar com os bloqueios à negociação coletiva e repor os direitos retirados; assegurar a estabilidade e a segurança; combater a desregulação dos horários; eliminar a precariedade; e reduzir os horários de trabalho.

Nestes termos, ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados do Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

Com vista à atribuição de um mínimo de 25 dias úteis anuais de férias a todos os trabalhadores, a presente lei procede à alteração do artigo 238.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à alteração do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

## Artigo 2.º

**Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

O artigo 238.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 238.º

[...]

- 1 – O período anual de férias tem a duração mínima de **25 dias úteis**.
- 2 – [...]
- 3 – [...]
- 4 – [...]
- 5 – [...]
- 6 – [...]

## Artigo 3.º

**Alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**

O artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 126.º

[...]

1 – O período anual de férias tem, em função da idade do trabalhador, a seguinte duração:

- a) 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade;
- b) 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade;
- c) 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade;
- d) 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade.

2 – A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

3 – Os períodos de férias referidos **no n.º 1** vencem-se no dia 1 de janeiro, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho.

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – À aquisição, marcação e gozo, alterações ao período de férias e efeitos da cessação do contrato no direito a férias, bem como outras situações relativas às férias sobre as quais a presente lei não disponha, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho.»

## Artigo 4.º

**Garantia de direitos**

Do aumento do período de férias previsto na presente lei não pode resultar, para os trabalhadores, a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho e dos direitos adquiridos.

## Artigo 5.º

**Comunicação**

Todas as alterações na organização do tempo de trabalho que visem dar cumprimento ao previsto na presente lei devem ser precedidas de consulta à organização sindical representativa dos trabalhadores, aos

representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação em local bem visível, com a antecedência mínima de dez dias relativamente ao início da sua aplicação.

Artigo 6.º

### **Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 20 de maio de 2024.

Os Deputados do PCP: Alfredo Maia — António Filipe — Paula Santos — Paulo Raimundo.

---

## **PROJETO DE LEI N.º 146/XVI/1.ª**

### **ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO E LEGISLAÇÃO RELACIONADA, CONSAGRANDO O DIREITO AO HORÁRIO DE TRABALHO DE 7 HORAS DIÁRIAS E 35 HORAS SEMANAIS E 25 DIAS ÚTEIS COMO PERÍODO MÍNIMO DE FÉRIAS; À VERIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE QUEM ESTÁ EM TELETRABALHO, BEM COMO O DIREITO A FÉRIAS PAGAS DE QUEM ESTEJA A REALIZAR ESTÁGIO PROFISSIONAL EXTRACURRICULAR**

#### **Exposição de motivos**

Diz o artigo 24.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia-Geral das Nações Unidas em 1948, que «Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas».

Pese embora a sua antiguidade, a verdade é que a Portugal a consagração do direito a férias pagas chegou apenas com a Constituição da República de 1976: a alínea d) do n.º 1 do artigo 59.º determina que «Todos os trabalhadores sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas». A par dele, o direito ao subsídio de desemprego e à semana de 5 dias, dentre outra, representam conquistas sociais importantíssimas, com impacto na saúde e qualidade de vida das pessoas, na proteção social e no desenvolvimento económico.

As lutas laborais, de que a sociedade portuguesa é herdeira, permitiram conquistar direitos que não basta defender: há que alargá-los, indo ao encontro do conhecimento que hoje se tem sobre os desafios das sociedades modernas, sejam eles entendidos de um ponto de vista individual ou coletivo, bem como dos seus contextos. Foi aliás nesse espírito que o Livre propôs – e o Plenário aprovou –, aquando da discussão da proposta de lei de Orçamento do Estado para 2022, o alargamento do subsídio de desemprego às vítimas de violência doméstica, a quem seja atribuído o estatuto de vítima nos termos da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro.

O Livre defende e milita pelo não recuo na defesa do Estado social clássico, que é o que conhecemos, defendendo, a par, que se encontrem formas de continuar a construir o Estado social, de reforçar estes direitos e de os alargar na sua profundidade e na sua abrangência – dado que uma agenda que promova o trabalho digno é um trabalho em permanente construção. O Livre defende um Estado social moderno, que priorize o bem-estar e o tempo de todas as pessoas e que tenha como premissa que o ser humano não existe apenas para nascer, estudar, trabalhar e morrer. É nesse espírito que procura lançar e participar de debates como o da redução da semana de trabalho para uma semana de 4 dias, ou o da reforma 30/30: 30 horas de trabalho semanais, 30 dias de férias anuais – de que este é um primeiro passo.

Nesse sentido propõe:

- Que a semana de trabalho, no setor privado, tenha a razoável e suficiente duração de 7 horas diárias e 35 semanais, assim se equivalendo à duração diária e semanal do trabalho em funções públicas;
- Que o período mínimo anual de férias, seja no setor privado ou no setor público, seja alargado até aos 25 dias, recordando a aprovação por unanimidade de iniciativa legislativa por si apresentada – e, entretanto, caducada – com esse mesmo conteúdo, na legislatura anterior<sup>1</sup>;
- A consagração do direito, de quem está em teletrabalho, à verificação das condições em que ele é prestado – desde que sob solicitação da pessoa trabalhadora ou da entidade responsável pelos serviços de segurança e saúde no trabalho;
- O alargamento, a quem se encontre a realizar estágio profissional, do direito a férias pagas, na proporção do tempo de estágio.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Livre apresenta o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei procede:

- a) À alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, consagrando o direito à fiscalização das condições em que é prestado o teletrabalho pelos serviços responsáveis pela segurança e saúde no trabalho; limitando a 7 e a 35 horas o limite normal diário e semanal de trabalho e alargando a 25 o número mínimo de dias úteis de férias pagas;
- b) À alteração da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, alargando a 25 o número mínimo de dias úteis de férias pagas;
- c) À segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, que estabelece as regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais, consagrando o direito a férias pagas, na proporção do tempo de estágio.

#### Artigo 2.º

##### **Alteração ao Código do Trabalho**

O n.º 9 do artigo 166.º, o n.º 1 do artigo 203.º e o n.º 1 do artigo 238.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 166.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]

8 – [...]

9 – As condições de segurança e saúde do local de trabalho do trabalhador que exerça a sua atividade em regime de teletrabalho podem ser avaliadas a seu pedido ou a solicitação dos serviços responsáveis pela segurança e saúde no trabalho.

---

<sup>1</sup> [DetalhelIniciativa \(parlamento.pt\)](http://DetalhelIniciativa.parlamento.pt)

10 – (Anterior n.º 9.)

Artigo 203.º

[...]

1 – O período normal de trabalho não pode exceder **sete** horas por dia e **trinta e cinco** horas por semana.

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

Artigo 238.º

[...]

1 – O período anual de férias tem a duração mínima de **25** dias úteis.

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]».

Artigo 3.º

**Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

O n.º 2 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 126.º

[...]

1 – [...]

2 – O período anual de férias tem a duração **mínima** de **25** dias úteis.

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]».

Artigo 4.º

**Alteração ao Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho**

É alterado o artigo 6.º e é aditado o artigo 8.º-A ao Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, na sua versão atual, que estabelece as regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais, com a seguinte redação:

«Artigo 6.º

[...]

Durante o estágio é aplicável o regime do período normal de trabalho, de descansos diário e semanal, de feriados, de **férias, de faltas** e de segurança e saúde no trabalho, aplicável à generalidade dos trabalhadores

ao serviço da entidade promotora.

Artigo 8.º-A  
Férias

1 – Os estagiários têm direito a dois dias de férias remuneradas nos termos do artigo 8.º por cada mês de estágio realizado.

2 – As férias são calculadas com base na duração total do estágio e autorizadas por acordo com a entidade promotora do estágio.»

Artigo 5.º  
**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do ano civil seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 17 de maio de 2024.

Os Deputados do L: Isabel Mendes Lopes — Jorge Pinto — Paulo Muacho — Rui Tavares.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

## CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º

**Comissões de trabalhadores**

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º

**Direitos das associações sindicais e contratação colectiva**

2. Constituem direitos das associações sindicais:

a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

**Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

Anexo à Lei n.º 35/2014

de 20 de junho

Artigo 16.º

**Exercício do direito de participação**

1 — Qualquer projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei ou projeto ou proposta de decreto regional relativo às matérias previstas no artigo anterior só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas

assembleias legislativas das regiões autónomas e pelos governos regionais, depois de as comissões de trabalhadores e associações sindicais se terem podido pronunciar sobre eles.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, é aplicável o disposto nos artigos 472.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

Lei n.º 7/2009

de 12 de fevereiro

**APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO****CAPÍTULO II**

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º

**Noção de legislação do trabalho**

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º

**Precedência de discussão**

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º

**Participação da Comissão Permanente de Concertação Social**

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º

**Publicação dos projectos e propostas**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

a) *Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;

b) *Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;

c) Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;

d) *Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º

**Prazo de apreciação pública**

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º

**Pareceres e audições das organizações representativas**

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

## Artigo 475.º

**Resultados da apreciação pública**

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- a) Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- b) De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.

## REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

## Artigo 132.º

**Legislação do trabalho**

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projeto ou proposta de lei, para 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.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projetos e propostas de lei são publicados previamente em separata eletrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *internet*.