

## PARECER CONJUNTO

Projeto de Lei n.º 608/XIII/3.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 8.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 609/XIII/3.ª (PCP) - Altera o Código do Trabalho estabelecendo as 35 horas como limite máximo do período normal de trabalho, equiparando o regime do Código do Trabalho ao da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Projeto de Lei n.º 897/XIII/3.ª (PAN) - Altera o Código do Trabalho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias

Projeto de Lei n.º 898/XIII/3.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

Projeto de Lei n.º 903/XIII/3.ª (BE) - Reverte os cortes introduzidos pelo governo PSD/CDS nos dias de férias, no descanso compensatório, no acréscimo remuneratório devido por trabalho suplementar e consagra a terça-feira de carnaval como feriado obrigatório (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

Projeto de Lei n.º 909/XIII/3.ª (PEV) - Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (14.ª alteração ao Código de Trabalho)

Projeto de Lei n.º 917/XIII/3.ª (PEV) - Proceda à reposição do regime de férias na Função Pública, consagrando o direito a 25 dias úteis de férias e as majorações em função da idade

**Autor:**

José Rui Cruz (PS)



## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

### **ÍNDICE**

#### **PARTE I - CONSIDERANDOS**

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

#### **PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER**

#### **PARTE III – CONCLUSÕES**

#### **PARTE IV - ANEXOS**

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

### PARTE I – CONSIDERANDOS

#### 1 – Introdução

Os Projetos de Lei n.ºs 608 e 609/XIII/3.ª foram apresentados pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), tendo dado entrada na Assembleia da República a 15 de setembro de 2017, sendo admitidos e anunciados em 19 de setembro de 2017.

Os Projetos de Lei n.ºs 897 e 898/XIII/3.ª foram apresentados pelo Deputado único representante do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN), tendo dado entrada na Assembleia da República a 29 de maio de 2018, sendo admitido e anunciado na reunião plenária desse mesmo dia.

O Projeto de Lei n.º 903/XIII/3.ª foi apresentado pelo Bloco de Esquerda (BE), deu entrada na Assembleia da República em 30 de maio de 2018, sendo admitido e anunciado em 5 de junho de 2018.

Os Projetos de Lei n.ºs 909 e 917/XIII/3.ª foram apresentados pelo Grupo Parlamentar do Partido Ecologista “Os Verdes” (PEV), tendo dado entrada na Assembleia da República a 4 de junho de 2018, sendo admitidos e anunciados em 5 de junho de 2018.

Os sete projetos de lei em apreço baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social, tendo sido nomeado o Deputado José Rui Cruz para elaboração do respetivo parecer conjunto.

Uma vez que as iniciativas versam sobre matéria de legislação laboral, foi promovida a apreciação pública dos projetos de lei, 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:

- De 13 de outubro a 12 de novembro de 2017 dos Projetos de Lei n.ºs 608 e 609/XIII/3.ª (PCP), através da sua publicação na Separata n.º 71/XIII da II.ª Série do Diário da Assembleia da República, de 13 de outubro de 2017;

- De 12 de junho a 12 de julho de 2018 dos Projetos de Lei n.ºs 897/XIII/3.ª (PAN), 898/XIII/3.ª (PAN) e 909/XIII/3.ª (PEV), através da sua publicação na Separata n.º 95/XIII da II.ª Série do Diário da Assembleia da República, de 12 de junho de 2018;

- De 20 de junho a 20 de julho de 2018 dos Projetos de Lei n.ºs 903/XIII/3.ª (BE) e 917/XIII/3.ª (PEV), através da sua publicação na Separata n.º 96/XIII da II.ª Série do Diário da Assembleia da República, de 20 de junho de 2018.

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

Os contributos de entidades que se pronunciaram durante o prazo da apreciação pública podem ser consultados na página eletrónica de cada um dos projetos de lei, no *site* da Assembleia da República.

O Presidente da Assembleia da República promoveu a audição dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição. Os pareceres já recebidos foram igualmente disponibilizados na página eletrónica de cada um dos projetos de lei, no *site* da Assembleia da República.

A discussão conjunta, na generalidade, destes projetos de lei, encontra-se agendada para a sessão plenária de 6 de julho de 2018.

### 2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

Dos 7 projetos de lei analisados neste Parecer Conjunto, quatro consagram o direito a 25 dias de férias anuais no Código de Trabalho. É o caso dos Projetos de Lei n.ºs 609/XIII/3.ª (PCP), 897/XIII/3.ª (PAN), 903/XIII/3.ª (BE) e 909/XIII/3.ª (PEV), que promovem alterações idênticas ao artigo 238.º do Código do Trabalho.

Os 3 projetos de lei restantes consagram o direito a 25 dias de férias anuais e majorações de dias de férias em função da idade na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, procedendo-se à sétima alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: é o caso dos Projetos de Lei n.ºs 608/XIII/3.ª (PCP), 898/XIII/3.ª (PAN) e 917/XIII/3.ª (PEV), que promovem alterações idênticas ao artigo 126.º da LTFP.

O Projeto de Lei n.º 903/XIII/3.ª, apresentado pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, tem um âmbito mais vasto, uma vez que também apresenta alterações às normas do Código do Trabalho que incidem sobre descanso compensatório, trabalho suplementar, para além de consagrar a terça-feira de carnaval como feriado obrigatório. Estão assim em causa alterações aos artigos 229.º, 230.º, 234.º, 235.º e 268.º, todos do Código do Trabalho na sua versão atual.

### 3 – Enquadramento Legal

As férias constituem um direito constitucionalmente reconhecido. Assim, 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).

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

O Código de Trabalho e a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas determinam 22 dias de férias anuais.

Em relação ao Enquadramento Legal, Internacional e Doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na Nota Técnica conjunta dos Projetos de Lei em apreço, elaborada pelos serviços da Assembleia da República e disponível na Parte IV – Anexos deste parecer.

### **4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

As iniciativas em apreço assumem 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 seu objeto principal 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. Respeita, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não se afigura infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Sendo as iniciativas sobre matéria de trabalho, os projetos de lei em referência foram colocados em apreciação pública por 30 dias, nos termos do artigo 134.º do RAR e dos artigos 469.º a 475.º 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. Nesse sentido, foram publicados em Separatas do Diário da Assembleia da República, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

A *lei formulário*<sup>1</sup> estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa. As disposições deste diploma deverão, por isso, ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão, em particular em sede de redação final.

Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma *supra referido*, “Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto”. Por outro lado, o n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário* estipula que “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”.

Deste modo caso as iniciativas sejam aprovadas os seus títulos devem ser retificados como proposto na Nota Técnica conjunta dos Projetos de Lei.

---

<sup>1</sup> Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

Em relação à entrada em vigor dos Projetos de Lei n.ºs 608/XIII/3.ª (PCP), 898/XIII/3.ª (PAN) e 917/XIII/3.ª (PEV), que parecem poder aumentar as despesas previstas no Orçamento do Estado, para salvaguardar o limite imposto pelo n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e pelo n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, conhecido como lei-travão, durante o processo legislativo parlamentar poderão ser alteradas as normas sobre o início de vigência, de modo a que tal só ocorra com a entrada em vigor do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

A entrada em vigor das restantes iniciativas está em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da *lei formulário*, que prevê que 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”.

Na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da *lei formulário*.

### **5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria**

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se não existir qualquer iniciativa legislativa ou petição pendente sobre matéria idêntica.

### **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. Propõe-se que, sendo as iniciativas legislativas aprovadas na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, os títulos passem a conter o número da ordem de alteração introduzida e os atos de revogação presentes na iniciativa, por forma a cumprir a *lei formulário*.
3. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

Palácio de S. Bento, 4 de julho de 2018.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

O Deputado Autor do Parecer



*(José Rui Cruz)*

O Presidente da Comissão



*(Feliciano Barreiras Duarte)*





## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

### **PARTE IV- ANEXOS**

- *Nota Técnica conjunta das Iniciativas em apreço*

## Projetos de Lei n.ºs:

**608/XIII/3.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 8.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – ADMITIDO EM 19.09.2017

**609/XIII/3.ª (PCP)** - Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho - ADMITIDO EM 19.09.2017

**897/XIII/3.ª (PAN)** - Altera o Código do Trabalho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias - ADMITIDO EM 29.05.2018

**898/XIII/3.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 - ADMITIDO EM 29.05.2018

**903/XIII/3.ª (BE)** - Reverte os cortes introduzidos pelo governo PSD/CDS nos dias de férias, no descanso compensatório, no acréscimo remuneratório devido por trabalho suplementar e consagra a terça-feira de carnaval como feriado obrigatório (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) - ADMITIDO EM 05.06.2018

**909/XIII/3.ª (PEV)** - Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (14.ª alteração ao Código de Trabalho) - ADMITIDO EM 05.06.2018

**917/XIII/3.ª (PEV)** – Procede à reposição do regime de férias na Função Pública, consagrando o direito a 25 dias úteis de férias e as majorações em função da idade - ADMITIDO EM 12.06.2018

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

## 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

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

Dos 7 projetos de lei objeto da presente Nota Técnica está em causa em três o direito a 25 dias de férias anuais e majorações de dias de férias em função da idade, procedendo-se à sétima alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: é o caso dos Projetos de Lei n.ºs [608/XIII/3.ª \(PCP\)](#), [898/XIII/3.ª \(PAN\)](#) e [917/XIII/3.ª \(PEV\)](#), que promovem alterações idênticas ao artigo 126.º da LTFP.

Dos 4 restantes todos consagram o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à décima quarta alteração ao Código do Trabalho. É o caso dos Projetos de Lei n.ºs [609/XIII/3.ª \(PCP\)](#), [897/XIII/3.ª \(PAN\)](#), [903/XIII/3.ª \(BE\)](#) e [909/XIII/3.ª \(PEV\)](#), que promovem alterações idênticas ao artigo 238.º do Código do Trabalho.

Apenas o Projeto de Lei n.º 903/XIII/3.ª, apresentado pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, tem um âmbito mais vasto, uma vez que também apresenta alterações às normas do Código do Trabalho que incidem sobre descanso compensatório, trabalho suplementar, para além de consagrar a terça-feira de carnaval como feriado obrigatório. Estão assim em causa alterações aos artigos 229.º, 230.º, 234.º, 235.º e 268.º, todos do Código do Trabalho na sua versão atual.

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

### • Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais

O poder de iniciativa legislativa dos Deputados está previsto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, e o dos grupos parlamentares na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na alínea f) do artigo 8.º do Regimento. 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](#) (doravante Regimento), que consagram esse poder:

- Os Projetos de Lei n.ºs 608 e 609/XIII/3.ª (PCP) são subscritos por treze Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português;

- Os Projetos de Lei n.ºs 897 e 898/XIII/3.ª (PAN) são subscritos pelo Deputado único representante do partido Pessoas-Animais-Natureza;

- O Projeto de Lei n.º 903/XIII/3.ª (BE) é subscrito pelos dezanove Deputados do Bloco de Esquerda, e

- Os Projetos de Lei n.ºs 909 e 917/XIII/3.ª (PEV) são subscritos pelos dois Deputados do Partido Ecologista "Os Verdes".

Tomam a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, encontram-se redigidos sob a forma de artigos, são precedidos de uma breve exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente os seus objetos principais, embora possam ser aperfeiçoados em caso de aprovação, dando assim cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

De igual modo encontram-se respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que estes projetos de lei não parecem infringir princípios constitucionais e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa. No caso dos Projetos de Lei n.ºs 608/XIII/3.ª (PCP), 898/XIII/3.ª (PAN) e 917/XIII/3.ª (PEV), que parecem poder aumentar as despesas previstas no Orçamento do Estado, para salvaguardar o limite imposto pelo n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, conhecido como *lei-travão*, durante o processo legislativo parlamentar poderão ser alteradas as normas sobre o início de vigência, de modo a que tal só ocorra com a entrada em vigor do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

A Constituição estabelece ainda, em matéria laboral, o direito de participação na elaboração de legislação do trabalho aos sindicatos, na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º. Para esse efeito, nos termos do artigo 134.º do Regimento, bem como dos artigos 469.º a 475.º do [Código do Trabalho](#) <sup>1</sup>, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e dos artigos 15.º e 16.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) <sup>2</sup>, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, foi promovida a apreciação pública:

- De 13 de outubro a 12 de novembro de 2017 dos Projetos de Lei n.ºs 608 e 609/XIII/3.ª (PCP), através da sua publicação na [Separata n.º 71/XIII](#) da II.ª Série do Diário da Assembleia da República, de 13 de outubro de 2017;

- De 12 de junho a 12 de julho de 2018 dos Projetos de Lei n.ºs 897/XIII/3.ª (PAN), 898/XIII/3.ª (PAN) e 909/XIII/3.ª (PEV), através da sua publicação na [Separata n.º 95/XIII](#) da II.ª Série do Diário da Assembleia da República, de 12 de junho de 2018;

- De 20 de junho a 20 de julho de 2018 dos Projetos de Lei n.ºs 903/XIII/3.ª (BE) e 917/XIII/3.ª (PEV), através da sua publicação na [Separata n.º 96/XIII](#) da II.ª Série do Diário da Assembleia da República, de 20 de junho de 2018.

Os Projetos de Lei n.ºs 608 e 609/XIII/3.ª (PCP) deram entrada a 15 de setembro de 2017. Foram admitidos e baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) a 19 de setembro, por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, tendo sido, nesse mesmo dia, anunciados em sessão plenária.

<sup>1</sup> 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, e 14/2018, de 19 março.

<sup>2</sup> Alterada pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto.

Os Projetos de Lei n.ºs 897 e 898/XIII/3.ª (PAN) deram entrada a 28 de maio de 2018. Foram admitidos e baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) a 29 de maio, por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciados nesse mesmo dia em sessão plenária.

O Projeto de Lei n.º 903/XIII/3.ª (BE) deu entrada a 30 de maio de 2018 e o Projeto de Lei n.º 909/XIII/3.ª (PEV) a 4 de junho de 2018. Foram admitidos e baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) a 5 de junho, por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciados na reunião plenária desse mesmo dia.

A 11 de junho de 2018 deu entrada o Projeto de Lei n.º 917/XIII/3.ª (PEV). Foi admitido e baixou na generalidade à mesma Comissão a 12 de junho, por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República. O seu anúncio em Plenário foi feito a 14 de junho.

A discussão na generalidade destes projetos de lei encontra-se agendada para a reunião plenária de dia 6 de julho de 2018, exceto do Projeto de Lei n.º 917/XIII/3.ª (PEV), não obstante ainda poder vir a ser aceite por unanimidade o pedido de arrastamento apresentado pelo seu autor.

De todos os projetos de lei foi designado autor do parecer o Senhor Deputado José Rui Cruz (PS).

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

- **Projeto de Lei n.º 608/XIII/3.ª (PCP)**

O título desta iniciativa legislativa - *“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 8.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”* - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como *lei formulário*<sup>3</sup>, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento em sede de apreciação na especialidade ou redação final.

O título está conforme com as regras de legística formal, segundo as quais *“o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração”*.<sup>4</sup> Porém, o mesmo deve ter como referência a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), uma vez que é um artigo daquela que se pretende alterar.

Consultando o [Diário da República Eletrónico](#), verifica-se que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, até à presente data foi alterada pelas Leis n.ºs

<sup>3</sup> Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, alterada e republicada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e [43/2014, de 11 de julho](#).

<sup>4</sup> Duarte, David *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Almedina, pág. 201.

84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto, sendo esta, em caso de aprovação, a sétima alteração<sup>5</sup>, (a Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, revogou um artigo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e não da LGTFP).

A identificação das alterações anteriores, segundo o n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*, deve constar do articulado, tal como sucede na iniciativa em apreço.

Os autores não promoveram a republicação, em anexo, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, não obstante o artigo 6.º da *lei formulário* referir, designadamente na alínea a) do seu n.º 3, que se deve proceder “à *republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei, em anexo, sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor (...)*”. A mesma pode ainda ser decidida e promovida pela Comissão, apesar de ser defensável que a parte final da referida alínea a) exceciona “*alterações a Códigos*” e que, materialmente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas contém regras gerais semelhantes, por exemplo, ao Código do Trabalho e, ainda, que a alínea b) do mesmo número opta por um critério de extensão das alterações introduzidas e, neste caso, estamos perante uma alteração de pequena dimensão (uma vez que apenas é modificado um artigo).

Cumprе acrescentar ainda, quanto a regras de legística formal, que os numerais ordinais também devem ser redigidos por extenso<sup>6</sup> na indicação do número de ordem de alteração. Consequentemente, sugere-se a seguinte formulação na parte final do título: “*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 sétima alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho*”.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 5.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no prazo de 30 dias após publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos “*entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

## **- Projeto de Lei n.º 609/XIII/3.º (PCP)**

O seu título - “*Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho*” - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como *lei formulário*, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

O título está conforme com as regras de legística formal, segundo as quais “*o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração*”. Porém, o mesmo deve ter como

<sup>5</sup> Sublinhado nosso.

<sup>6</sup> Duarte, David *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Almedina, pág. 166.

referência o Código do Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), uma vez que se pretende alterar um artigo daquele código.

Consultando o [Diário da República Eletrónico](#), verifica-se que o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, até à presente data foi 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, e 14/2018, de 19 de março, sendo esta, em caso de aprovação, a décima quarta alteração.

A identificação das alterações anteriores ao Código do Trabalho consta do articulado, conforme estabelecido pelo n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*.

Os autores não promoveram a republicação, em anexo, do Código do Trabalho, nem tal se afigura necessário à luz da alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da *lei formulário*, que exceciona as “alterações a Códigos” do dever de republicação de diplomas que revistam forma de lei, sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor.

Acrescentar ainda, quanto a regras de legística formal, que os numerais ordinais devem ser redigidos por extenso também na indicação do número de ordem de alteração. Consequentemente sugere-se a seguinte formulação da segunda parte do título: *“Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”*.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 6.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no prazo de 30 dias após publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos “*entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

#### **- Projeto de Lei n.º 897/XIII/3.º (PAN)**

O título da presente iniciativa legislativa - *“Altera o Código do Trabalho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias”* - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da *lei formulário*, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Segundo as regras de legística formal “*o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração*”, pelo que essa informação deverá ser incluída no título, por exemplo da seguinte forma: *“Décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias”*.

O artigo 1.º do projeto de lei, ao identificar os diplomas que procederam a alterações anteriores ao Código do Trabalho, encontra-se de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*, que refere também o dever de identificar o número de ordem da alteração introduzida.

O autor não promoveu a republicação, em anexo, do Código do Trabalho, nem tal se afigura necessário à luz da alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da *lei formulário*, que exceciona as “alterações a Códigos” do dever de republicação de diplomas que revistam forma de lei, sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor.

Quanto ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no prazo de 30 dias após publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos “*entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

### - Projeto de Lei n.º 898/XIII/3.ª (PAN)

O título da presente iniciativa legislativa - “*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*” - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da *lei formulário*, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Segundo as regras de legística formal “*o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração*”, pelo que essa informação deverá ser incluída no título, por exemplo da seguinte forma: “*Sétima alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias*”.

O artigo 2.º do projeto de lei, ao identificar os diplomas que procederam a alterações anteriores à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (na qual inclui a Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, que deve ser retirada deste elenco uma vez que esta revogou um artigo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e não da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas em anexo), encontra-se de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*, que refere também o dever de identificar o número de ordem da alteração introduzida.

Os autores não promoveram a republicação, em anexo, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, não obstante o artigo 6.º da *lei formulário* referir, designadamente na alínea a) do seu n.º 3, que se deve proceder “*à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei, em anexo, sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor*”. A mesma pode ainda ser decidida e promovida pela Comissão, apesar de ser defensável que a parte final da referida alínea a) exceciona “*alterações a Códigos*” e que, materialmente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas contém regras gerais semelhantes, por exemplo, ao Código do Trabalho e, ainda, que a alínea b) do mesmo número opta por um critério de extensão das alterações introduzidas e, neste caso, estamos perante uma alteração de pequena dimensão (apenas é modificado um artigo).

Quanto ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no prazo de 30 dias após publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos "*entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação*".

## - Projeto de Lei n.º 903/XIII/3.ª (BE)

O seu título - "*Reverte os cortes introduzidos pelo governo PSD/CDS nos dias de férias, no descanso compensatório, no acréscimo remuneratório devido por trabalho suplementar e consagra a terça-feira de carnaval como feriado obrigatório (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)*" - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da *lei formulário*, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

O título está conforme com as regras de legística formal, segundo as quais "*o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração*". Porém, o mesmo deve referir que o Código do Trabalho foi aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, até à presente data foi 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, e 73/2017, de 16 de agosto, confirmando-se que esta poderá ser, em caso de aprovação, a décima quarta alteração.

Acrescentar ainda que, segundo as regras de legística formal, os numerais ordinais devem ser redigidos por extenso também na indicação do número de ordem de alteração e que o título deve ser o mais conciso possível. Consequentemente sugere-se a seguinte formulação: "*Reverte os cortes introduzidos nos dias de férias, no descanso compensatório, no acréscimo remuneratório devido por trabalho suplementar e consagra a terça-feira de carnaval como feriado obrigatório (décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)*".

A identificação das alterações anteriores ao Código do Trabalho consta do artigo 2.º do projeto de lei, conforme estabelecido pelo n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*, que refere também o dever de identificar o número de ordem da alteração introduzida.

Os autores não promoveram a republicação, em anexo, do Código do Trabalho, nem tal se afigura necessário à luz da alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da *lei formulário*, que exceciona as "*alterações a Códigos*" do dever de republicação de diplomas que revistam forma de lei, sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no prazo de 30 dias após publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos “*entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

## **- Projeto de Lei n.º 909/XIII/3.ª (PEV)**

O seu título – “*Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (14.ª alteração ao Código de Trabalho)*” - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da *lei formulário*, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

O título está conforme com as regras de legística formal, segundo as quais “*o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração*”. Porém, o mesmo deve referir que o Código do Trabalho foi aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Como referido anteriormente, até à data o Código do Trabalho já foi alterado por treze atos legislativos, confirmando-se assim a informação de que esta será, em caso de aprovação, a décima quarta alteração. Acrescentar ainda que, segundo as regras de legística formal, os numerais ordinais devem ser redigidos por extenso também na indicação do número de ordem de alteração. Consequentemente sugere-se a seguinte formulação: “*Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (décima quarta alteração ao Código de Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)*”.

A identificação das alterações anteriores ao Código do Trabalho consta do artigo 2.º do projeto de lei, conforme estabelecido pelo n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*, porém aí apenas devem constar as alterações expressas ao texto acima identificadas, uma vez que as Leis n.ºs 11/2013, de 28 de maio, e 42/2016, de 28 de dezembro apenas suspenderam temporariamente a vigência de algumas normas.

Os autores não promoveram a republicação, em anexo, do Código do Trabalho, nem tal se afigura necessário à luz da alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da *lei formulário*, que exceciona as “*alterações a Códigos*” do dever de republicação de diplomas que revistam forma de lei, sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no prazo de 60 dias após publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos “*entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

## - Projeto de Lei n.º 917/XIII/3.ª (PEV)

O título desta iniciativa legislativa - *“Procede à reposição do regime de férias na Função Pública, consagrando o direito a 25 dias úteis de férias e as majorações em função da idade”* - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da *lei formulário*, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Segundo as regras de legística formal, *“o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração”* e, sempre que o verbo não for necessário, pode começar por um substantivo <sup>7</sup>, nomeadamente da seguinte forma: *“Reposição do regime de férias na função pública, consagrando o direito a 25 dias úteis de férias e as majorações em função da idade (sétima alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho)”*.

De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*, no articulado devem ser identificados os (já referidos) diplomas que procederam a alterações anteriores à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Os autores não promoveram a republicação, em anexo, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, não obstante o artigo 6.º da *lei formulário* referir, designadamente na alínea a) do seu n.º 3, que se deve proceder *“à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei, em anexo, sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor”*. A mesma pode ainda ser decidida e promovida pela Comissão, apesar de ser defensável que a parte final da referida alínea a) exceciona *“alterações a Códigos”* e que, materialmente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas contém regras gerais semelhantes, por exemplo, ao Código do Trabalho e, ainda, que a alínea b) do mesmo número opta por um critério de extensão das alterações introduzidas e, neste caso, estamos perante uma alteração de pequena dimensão (apenas é modificado um artigo).

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no prazo de 30 dias após publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos *“entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação”*.

Em caso de aprovação estas iniciativas revestirão a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

Nesta fase do processo legislativo, as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da *lei formulário*.

<sup>7</sup> Duarte, D., Sousa Pinheiro, A. *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Editora Almedina, pág. 200.

### III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

#### • Enquadramento legal nacional e antecedentes

As férias constituem um direito constitucionalmente reconhecido. Assim, 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 consagrados no 59.º, n.º 1, alínea *d*), 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.

#### *Setor Privado – Regime de Férias*

Em cumprimento do citado preceito constitucional, em 1976, o Governo aprovou o [Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro](#)<sup>8</sup>, 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**.

Em 2003, o aludido diploma foi revogado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#)<sup>9</sup>, que aprovou o [Código de Trabalho](#) (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 máximo de 25 dias úteis por ano, condicionado à assiduidade do trabalhador. Para o efeito, era necessário que no 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.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 29/IX/1.ª](#).

Em 2009, com a aprovação do atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), 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](#), [8/2016, de 1 de abril](#), [28/2016, de 23 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), e [14/2018, de 19 de março](#), a duração do período anual 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 CT2003, acima exposto. Ou seja, o n.º 3 do [artigo 238.º](#) na redação primitiva do CT2009, permitia uma majoração dos dias de férias, que podia atingir até três dias de férias, em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas justificadas. Com a alteração ao mencionado CT2009, através da [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), esta não só eliminou aquela majoração da lei, como no seu n.º 3 do artigo 7.º obrigou que a eliminação da majoração tenha caráter imperativo em relação às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou às cláusulas de contrato individual de trabalho que sejam posteriores a 1 de dezembro de 2003. Aquelas disposições ou cláusulas sofrem, por determinação daquele n.º 3 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, uma redução em montante equivalente, com o limite de três dias, devendo manter-se contudo a **duração mínima de 22 dias úteis do período de férias** estabelecido no [artigo 238.º](#), bem como os casos especiais de duração do período de férias, conforme prevê o [artigo 239.º](#).

A supracitada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (alterada pelas [Leis n.ºs 69/2013, de 30 de agosto](#), e [48-A/2014, de 31 de julho](#)), que procede 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<sup>10</sup> de 2011, e no Acordo de Concertação Social, celebrado no dia 18 de janeiro de 2012 ([Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego](#)). De acordo com a exposição de motivos da referida proposta de lei, relativamente ao regime jurídico das férias, foram adotadas as seguintes medidas:

- i) Eliminação da majoração de até três dias de férias, em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas justificadas;*
- ii) Admissibilidade do encerramento da empresa, para férias dos trabalhadores, em caso de dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo da possibilidade de, por decisão do empregador, o referido encerramento ser compensado por prestação de trabalho por parte do trabalhador;*
- iii) Alteração ao regime de contabilização dos dias de férias, estabelecendo-se que, sempre que os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados como dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.*

<sup>10</sup> Vd. [Decisão de Execução do Conselho, de 30 de maio de 2011](#), relativa à concessão de assistência financeira da União a Portugal.

*Salienta-se que a eliminação da majoração das férias terá caráter imperativo em relação às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou às cláusulas de contrato individual de trabalho que sejam posteriores a 1 de dezembro de 2003, as quais sofrerão uma redução em montante equivalente, com o limite de três dias e sem prejuízo da duração mínima do período de férias estabelecido no Código do Trabalho.*

Sucedem que o Tribunal Constitucional, através do [Acórdão n.º 602/2013](#)<sup>11</sup>, decide declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral<sup>12</sup>, das normas contidas no artigo 7.º, n.º 2, n.º 3 e n.º 5 da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, 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 subsequentes, 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 5<sup>13</sup> 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 (cfr. n.º 4 do [artigo 237.º](#)).

#### Setor Público – Regime de Férias

A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho<sup>14</sup>, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), alterada pelas [Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto e 73/2017, de 16 de agosto](#) que aprovou em anexo a [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP](#) (texto consolidado), torna o Código do Trabalho como regime subsidiário, nomeadamente o caso das regras sobre articulação de fontes, direitos de

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> Nos termos do [artigo 66.º](#) da [Lei Orgânica do Tribunal Constitucional](#) (Lei n.º 28/82, de 15 de novembro, na sua atual redação), a declaração de inconstitucionalidade ou de ilegalidade com força obrigatória geral tem os efeitos previstos no [artigo 282.º](#) da Constituição (o n.º 1 do artigo 282.º dispõe que “A declaração de inconstitucionalidade ou de ilegalidade com força obrigatória geral produz efeitos desde a entrada em vigor da norma declarada inconstitucional ou ilegal e determina a ripristinação das normas que ela, eventualmente, haja revogado.”).

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 184/XII](#) apresentada pelo Governo.

*personalidade, igualdade, regime do trabalhador estudante e dos trabalhadores com deficiência e doença crónica, tempo de trabalho, tempos de não trabalho, entre outros.* Em relação a estas matérias e apenas quando se justifique, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas *limita-se a regular as eventuais especificidades ou a proceder às adaptações exigidas pela natureza pública das funções do trabalhador e pelo carácter público do empregador.*

Efetivamente, com a entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o regime de **férias** aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público passou a ser o previsto no atual [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (*cfr. artigos 237.º e seguintes*) com as especificações constantes dos [artigos 126.º a 132.º](#) da LTFP.

Assim, a partir de 1 de janeiro de 2015, o **período anual de férias é de 22 dias úteis**, a que acresce um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado. A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro do sistema de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (*cfr. n.ºs 2, 4 e 5 do artigo 126.º da LTFP*).

Na verdade, o direito a férias adquire-se com a nomeação ou com a celebração do contrato de trabalho em funções públicas mas só se vence, em regra, no dia 1 de janeiro do ano seguinte, sem prejuízo de, no ano de admissão, o direito a férias se vencer ao fim de seis meses de trabalho e de, nos contratos de duração inferior a seis meses, o direito se vencer no momento imediatamente anterior ao fim do contrato.

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. Este direito é irrenunciável<sup>15</sup> e, como tal, não pode ser substituído por qual compensação económica ou outra, salvo nos casos previstos na lei.

Recorde-se que, até à entrada em vigor da supracitada Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o período anual de férias dos trabalhadores a exercerem funções públicas, tinha a duração mínima de 25 dias úteis, aumentando em função da idade e dos anos de serviço efetivamente prestado. A duração do período de férias podia ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, conforme previa o [artigo 173.º](#) do [Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas](#) (texto consolidado), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> Sem prejuízo do trabalhador poder 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.

<sup>16</sup> Revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou, em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

No âmbito da organização e tempo de trabalho, a Direção Geral da Administração e do Emprego Público, num [Estudo](#)<sup>17</sup> publicado em janeiro de 2013, que teve como objetivo analisar comparativamente o modelo de organização e duração do tempo de trabalho na Administração Pública dos 27 Estados-Membros (EM) da UE, revelou que nos 27 EM, o horário de trabalho contratado na Administração Pública Central não é idêntico. É sobretudo nos países da Europa de Leste, nomeadamente, Eslovénia, Estónia, Hungria, Letónia, Polónia, República Checa e Roménia que existe uma carga horária semanal de 40 horas, aliás superior à da maior parte dos restantes EM. Na Grécia, a carga horária semanal era de 37,5 horas mas, em 2011, com a publicação da Lei 3979/2011, (artigo 41), passou a ser de 40 horas semanais. Na Alemanha, segundo o Gesetz über die Arbeitszeit, o horário semanal é de 41 horas por semana, porém este horário é apenas aplicado aos funcionários, enquanto os outros trabalhadores do Estado têm 39 horas semanais. A Irlanda é o país que tem a carga horária semanal mais reduzida com 34,75 horas, seguida da França e Portugal (35 horas/semana), da Holanda e Itália (36h/semana) e da Finlândia (36,25 horas/semana). A média dos 27 EM é de 38,45 horas por semana.

### *Regime dos Feriados*

Nos termos do n.º 1 do [artigo 234.º](#) do Código do Trabalho, são feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

A [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#) havia assim eliminado os feriados de Corpo de Deus, de 5 de outubro, de 1 de novembro e de 1 de dezembro, que por determinação do n.º 1 do artigo 10.º da referida lei, produziu efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013, sendo os mesmos repostos a partir de 2 de abril de 2016 através da [Lei n.º 8/2016, de 1 de abril](#), retomando a redação originária do preceituado no n.º 1 do artigo 234.º do Código de Trabalho.

Além dos feriados obrigatórios, podem ser observados a título de feriado, mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou contrato de trabalho, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, conforme estipula o n.º 1 do [artigo 235.º](#).

De acordo com o n.º 1, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou o contrato de trabalho pode estabelecer que a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade sejam considerados feriados, designando-se estes como feriados facultativos.

---

<sup>17</sup> Cfr. [O modelo de organização e duração do tempo de trabalho na administração pública](#) – análise comparada dos 27 Estados-Membros da UE, de janeiro de 2013.

## *Trabalho suplementar*

A legislação laboral foi objeto de constantes revisões das diversas matérias do atual Código do Trabalho - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e que têm incidido, entre outras, as mudanças no regime de despedimentos, com alterações ao nível da compensação por cessação de contrato de trabalho e do despedimento por inadaptação, bem como as alterações no regime de tempo de trabalho, com criação do banco de horas individual, com a redução da retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar e a supressão do descanso compensatório por trabalho prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado. Tais modificações decorrem por um lado, da necessidade sentida pelo Governo e pelos parceiros sociais em alterar os regimes em vigor, e por outro, da obrigação decorrente dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado português no âmbito do programa de ajuda financeira a Portugal.

Em matéria de trabalho suplementar, o conjunto das medidas elencadas na exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 46/XII/1.<sup>a</sup>, que deu origem à Lei n.º 23/2012, de 25 de junho<sup>18</sup> (Procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), visou a diminuição do custo do trabalho suplementar, através da redução da respetiva compensação em tempos de descanso e/ou em acréscimos remuneratórios, de acordo com o seguinte:

*A nível da retribuição de trabalho suplementar, salienta-se<sup>19</sup>:*

- i) A eliminação do descanso compensatório em caso de prestação de trabalho suplementar, assegurando-se, em qualquer caso, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório;*
- ii) A redução para metade dos valores pagos a título de acréscimo de retribuição;*
- iii) Em consonância com estas alterações, a redução para metade do acréscimo de retribuição devida por trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.*

*Deve sublinhar-se que estas medidas assumirão caráter imperativo relativamente aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e aos contratos individuais de trabalho, pelo período de dois anos, contados da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho. Após este período, no que concerne aos valores devidos a título de acréscimo de pagamento por trabalho suplementar ou de trabalho normal prestado em dia feriado em empresas não obrigadas a suspender o funcionamento nesse dia, e, caso as disposições que os preveem não sejam objeto de modificação, serão estes valores reduzidos a metade, até aos montantes previstos no Código do Trabalho.*

<sup>18</sup> Retificada pela Declaração de Retificação n.º 38/2012, e alterada pelas Leis n.ºs 69/2013, de 30 de agosto, e 48-A/2014, de 31 de julho.

<sup>19</sup> Cfr. exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 46/XII.

No âmbito das medidas acima elencadas, o Governo teve em linha de conta o previsto no Memorando de Entendimento, cujo ponto 4.6 refere<sup>20</sup> a *revisão da retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar prevista no Código do Trabalho: (i) redução para o máximo de 50% (dos atuais 50% para a primeira hora de trabalho suplementar, 75% para as horas seguintes e 100% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em feriado); (ii) eliminação do descanso compensatório correspondente a 25% do trabalho suplementar prestado. Estas normas podem ser alteradas, para mais ou para menos, por convenção coletiva de trabalho.*

Também no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego foi reconhecida a necessidade de aproximar os valores devidos em caso de prestação de trabalho suplementar daqueles que são aplicados em países concorrentes, assegurando contudo a adequada compensação do trabalhador pelo esforço acrescido inerente a este tipo de prestação. Neste sentido, as partes subscritoras do Compromisso convencionaram:

- i) Eliminar, com carácter imperativo, relativamente a IRCT's ou contratos de trabalho, o descanso compensatório, assegurando-se, em qualquer caso, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório;*
- ii) Reduzir para metade os montantes pagos a título de acréscimo pela retribuição de trabalho suplementar (25% na primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em caso de trabalho suplementar prestado em dia útil; 50% por cada hora ou fração, em caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado);*
- iii) Reduzir para metade os montantes atuais devidos a título de acréscimo retributivo pela prestação de trabalho suplementar constantes de IRCT ou contrato de trabalho;*
- iv) Durante dois anos, contados da entrada em vigor da lei que proceda às referidas reduções, os limites legais, com a redução operada, têm natureza absolutamente imperativa sobre quaisquer IRCT's ou contratos de trabalho;*
- v) Decorrido o prazo de dois anos referido no item iv), aplicam-se os limites constantes de IRCT ou contrato de trabalho, reduzidos nos termos do item iii) se entretanto os mesmos limites não tiverem sido objeto de alteração, em sede de IRCT ou contrato de trabalho, caso em que se aplicarão os montantes resultantes dessas alterações;*

*Reduzir para metade a retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento, sem prejuízo da manutenção da possibilidade de opção do empregador pelo descanso compensatório.*

Nos termos do Código do Trabalho, é considerado trabalho suplementar aquele que é prestado fora do horário de trabalho, excluindo-se desta noção as situações relacionadas com a isenção de horário, com trabalho compensatório, com trabalho durante o período de tolerância, com o tempo utilizado pelo trabalhador em ações e formação profissional, com trabalho prestado para compensar situações de falta ou de ausência do

---

<sup>20</sup> *Vd. pág. 23.*

trabalhador, com trabalho prestado para compensar a possibilidade de encerramento da empresa para férias junto a uma ponte ou feriado (*cf.* n.ºs 1 e 3 do [artigo 226.º](#), do Código do Trabalho).

O artigo 9.º da aludida Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, revogou, entre outras, as normas dos n.ºs 2 e 3 do [artigo 230.º](#) (*Regimes especiais de trabalho suplementar*), bem como as normas dos n.ºs 1, 2 e 6 do [artigo 229.º](#) do Código do Trabalho, suprimindo o descanso compensatório por trabalho prestado em dia útil (exceto quando impeditivo do gozo do descanso diário – *cf.* o n.º 3), em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado. Apenas se manteve o direito ao descanso compensatório remunerado relativamente ao trabalho realizado nos dias de descanso semanal obrigatório e no período de descanso diário e, ainda, relativamente à atividade normal prestada nos feriados nas empresas isentas de encerrar nestes dias (embora neste último caso o descanso compensatório surja em alternativa a um acréscimo salarial, cabendo a escolha ao empregador – *cf.* os n.ºs 3 e 4 do [artigo 229.º](#) e o n.º 2 do [artigo 269.º](#)).

No que diz respeito ao pagamento de trabalho suplementar conforme está previsto no [artigo 268.º](#) do Código, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, reduziu-se para metade os acréscimos sobre o valor da retribuição horária devidos ao trabalhador que preste trabalho suplementar (pela primeira hora ou fração o acréscimo era de 50%, e agora é de 25%; por cada hora ou fração em dia útil acrescia 75%, e agora acresce 37,5%; e por cada hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado, era devido um acréscimo de 100%, que agora foi reduzido para 50%). Já o seu n.º 3 do citado artigo foi alterado no sentido de alargar a possibilidade de a majoração retributiva, prevista no n.º 1, poder ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O [artigo 269.º](#), sob a epígrafe *Prestações relativas a dia feriado*, o seu n.º 2, foi também alterado no sentido de reduzir para metade a duração do descanso compensatório e o acréscimo remuneratório devidos, em alternativa, pelo trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia (na redação anterior previa-se o direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100%; na atual estabelece-se o direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente).

O Estudo [O Mercado de Trabalho em Portugal e nos Países Europeus: Estatísticas 2018](#), desenvolvido no âmbito do Observatório das Desigualdades, apresenta informação acerca do tempo máximo de trabalho semanal e diário, incluindo ou excluindo horas suplementares. Tal como é referido no Relatório [Developments in Working Time 2015-2016](#) (Eurofound, 2017b: 9), a grande parte dos países (inclusive Portugal) definem o horário máximo semanal incluindo horas suplementares, nas 48 horas previstas na [Diretiva 2003/88/CE](#). A Noruega é o país onde esse limiar é mais elevado (69 horas) – o que representa um adicional de 29 horas face

às 40 horas de trabalho semanal, excluindo horas suplementares –, na Alemanha e na Holanda esse limiar está fixado nas 60 horas e na Áustria, Croácia e Bélgica nas 50 horas<sup>21</sup>.

A Alemanha, a Holanda, a Dinamarca, a Irlanda e Malta formam o grupo minoritário de países cujo tempo máximo de trabalho por semana (excluindo horas suplementares) é de 48 horas. Excetuando a França e a Bélgica, cujos valores que apresentam para esse indicador ficam abaixo do apurado para os restantes países (35 e 38 horas, respetivamente), todos os outros fixavam, em 2016, o limiar máximo em causa nas 40 horas.

Na presente legislatura, em matéria do período anual de férias do trabalhador, foram apresentadas as seguintes iniciativas:

Iniciativas	Estado
<a href="#">Projeto de Lei n.º 917/XIII/3.ª</a> (PEV) - Procede à reposição do regime de férias na Função Pública consagrando o direito a 25 dias úteis de férias e as majorações em função da idade	Baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social
<a href="#">Projeto de Lei n.º 909/XIII/3.ª</a> (PEV) - Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (14.ª alteração ao Código de Trabalho)	Baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social
<a href="#">Projeto de Lei n.º 903/XIII/3.ª</a> (BE) - Reverte os cortes introduzidos pelo governo PSD/CDS nos dias de férias, no descanso compensatório, no acréscimo remuneratório devido por trabalho suplementar e consagra a terça-feira de carnaval como feriado obrigatório (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)	Baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social
<a href="#">Projeto de Lei n.º 898/XIII/3.ª</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	Baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social
<a href="#">Projeto de Lei n.º 897/XIII/3.ª</a> (PAN) - Altera o Código do Trabalho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias	Baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social
<a href="#">Projeto de Lei n.º 609/XIII/3.ª</a> (PCP) - Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho	Baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social
<a href="#">Projeto de Lei n.º 608/XIII/3.ª</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 8.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	Baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social
<a href="#">Projeto de Lei n.º 549/XIII/2.ª</a> (PCP) - Altera o Estatuto da GNR repondo justiça no direito a férias (1.º alteração ao Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março)	Rejeitado em sede de votação na generalidade (com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP; e com os votos a favor do BE, PCP, PEV e PAN).
<a href="#">Projeto de Lei n.º 381/XIII/2.ª</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	Rejeitado em sede de votação na generalidade (com os votos contra do PSD, PS; abstenção do CDS-PP; e com os votos a favor do BE, PCP, PEV e PAN).
<a href="#">Projeto de Lei n.º 380/XIII/2.ª</a> (PAN) - Altera o Código do Trabalho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias	Rejeitado em sede de votação na generalidade (com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP; e com os votos a favor do BE, PCP, PEV e PAN)
<a href="#">Projeto de Lei n.º 370/XIII/2.ª</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	Rejeitado em sede de votação na generalidade (com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP; e com os

<sup>21</sup> Vd. pág. 99 do estudo *O Mercado de Trabalho em Portugal e nos Países Europeus: Estatísticas 2018*.

	votos a favor do BE, PCP, PEV e PAN).
<a href="#">Projeto de Lei n.º 216/XIII/1.º</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	Rejeitado em sede de votação na generalidade (com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP; e com os votos a favor do BE, PCP, PEV e PAN).
<a href="#">Projeto de Lei n.º 215/XIII/1.º</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	Rejeitado em sede de votação na generalidade (com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP; e com os votos a favor do BE, PCP, PEV e PAN).
<a href="#">Projeto de Lei n.º 161/XIII/1.º</a> (BE) - Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado	Rejeitado em sede de votação na generalidade (com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP; e com os votos a favor do BE, PCP, PEV e PAN).

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

### Bibliografia específica

ALMEIDA, Paulo – **Duração, vencimento e marcação de férias**. Lisboa: Universidade Católica, 2013. ISBN 978-972-54-0391-4. Cota: 12.06.9 – 376/2013

**Resumo:** As férias nasceram da urgência em quebrar o quotidiano normal de trabalho e da necessidade de recuperação das enormes energias sacrificadas nas novas e extremamente exigentes condições laborais. Daí que as motivações da criação do direito de férias assentem, acima de tudo, na proteção da saúde do trabalhador, como forma de equilíbrio bio psíquico.

O autor apresenta algumas notas sobre a evolução legislativa e direito comparado nesta matéria; fundamentos ou objetivos do direito de férias; duração do período de férias; vencimento, gozo e marcação.

AMADO, João Leal – **Direito a férias: direito-dever ou direito subjetivo?: baseado em factos inverídicos mas verosímeis. Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. Ano XXI, n.º 45, (jul./dez. 2014). p. 381- 396. Cota: RP-577

**Resumo:** Neste artigo, o autor, reflete sobre a natureza jurídica do direito a férias, discutindo se o mesmo deve ser concebido como um puro direito subjetivo do trabalhador ou, ao invés, como um direito-dever ou direito funcional deste. A questão é também analisada no plano jurídico-constitucional, tendo em conta o acórdão proferido pelo Tribunal Constitucional espanhol sobre a matéria.

MOURA, Paulo Veiga e; ARRIMAR, Cátia – **Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**. Vol.1: arts. 1.º a 240.º. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. ISBN 978-972-32-2291-3. Cota: 12.06.9 - 23/2015 (A).

**Resumo:** De acordo com os autores, “a uniformização de regimes que caracteriza a Lei Geral do Trabalho suscita problemas de constitucionalidade, e é uma medida contra natura, que poderá comprometer rapidamente a eficácia e eficiência da Administração Pública”. Questionam o porquê da pretensa superioridade do direito

---

Projetos de Lei n.ºs 608 e 609/XIII/3.º (PCP), 897 e 898/XIII/3.º (PAN), 903/XIII/3.º (BE), 909 e 917/XIII/3.º (PEV)  
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.º)

laboral sobre o regime do emprego público, bem como a razão de se tratar de forma idêntica os trabalhadores públicos quando eles efetivamente sempre tiveram e continuam a ter uma identidade diferente da do comum dos trabalhadores privados.

A mudança de paradigma que é introduzida pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho suscita um conjunto de problemas e vai fomentar inúmeras dúvidas a quem diariamente tem de conviver e proceder à sua aplicação, nomeadamente a questão dos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de horário de trabalho, férias, faltas e alteração do posicionamento remuneratório, às quais se procura dar resposta neste estudo (Cap. V artigos 126.º a 132.º - p.415 a 424).

PIRES, Miguel Lucas – **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas anotada e comentada**. Coimbra: Almedina, 2016. ISBN 978-972-40-6602-8. Cota: 12.06.9 – 131/2016.

**Resumo:** A referenciada obra tem como objetivo ajudar na aplicação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, bem como na sua articulação com os demais diplomas que integram o regime do emprego público. A referida Lei visa aproximar o regime de emprego público face ao seu homólogo privado, embora a técnica legislativa utilizada, conjugando uma remissão genérica para o Código do Trabalho, com normas específicas muitas vezes inconciliáveis com o disposto na coletânea laboral privada, vá conduzir, de acordo com o autor, a inúmeras querelas e conflitos.

- **Enquadramento internacional**

- Países europeus**

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

No domínio dos tempos de descanso, o Estudo *O Mercado de Trabalho em Portugal e nos Países Europeus: Estatísticas 2018*, desenvolvido no âmbito do Observatório das Desigualdades, que teve como base de trabalho o Relatório *Developments in Working Time 2015-2016* (Eurofound), refere que as **férias e os feriados**<sup>22</sup> nos países da UE28 somavam, em 2016, cerca de 34 dias de descanso. Este período de descanso, que exclui os fins-de-semana, assume valores bastante diversos no universo de países em análise (ver infra quadro 46 – Férias e feriados nos países europeus - 2016).

*A Croácia, a Dinamarca, a Alemanha, a Eslováquia e a Suécia formam o grupo dos cinco países com períodos de descanso mais amplos: 41, 39, 37 (Alemanha e Eslováquia) e 36,3, respetivamente. Os três primeiros destacam-se por registarem o número de dias de férias mais elevado: 30. Embora a Bulgária integra o grupo de países com o valor mais baixo para o número de dias férias (20 dias), assume-se como aquele que tem mais*

---

<sup>22</sup> Vd. quadro na pág. 116 respeitante aos dias de férias e feriados nos países europeus.

feriados (16). Portugal tem um número de dias de férias abaixo da média da UE28 (22 para cerca de 25) e menos um dia do que a média daquele conjunto de países no que aos feriados diz respeito.

**Quadro 46. Férias e feriados nos países europeus (2016)**

	Férias	Feriados	Total (férias + feriados)
Croácia	30	11	41
Dinamarca	30	9	39
Alemanha	30	7	37
Eslováquia	25	12	37
Suécia	27,3	9	36,3
Áustria	25	11	36
Malta	24	12	36
Espanha	22	14	36
Bulgária	20	16	36
R. Checa	25	10	35
Itália	25	10	35
Finlândia	25	9	34
Grécia	23	11	34
Holanda	25,6	8	33,6
Luxemburgo	25	8	33
Noruega	25	8	33
R. Unido	25	8	33
França	25	8	33
Chipre	21	12	33
Portugal	22	10	32
Roménia	22	8	30
Letónia	20	10	30
Lituânia	20	10	30
Eslovénia	20	10	30
Bélgica	20	10	30
Polónia	20	9	29
Estónia	20	8	28
Hungria	20	8	28
Irlanda	20	8	28
UE28	24,6	9,2	33,8

Fonte: Relatório *Developments in working time 2015-2016* (Eurofound)

Nota: Países ordenados de acordo com o total de dias de descanso

## ESPANHA

### *Setor Privado – Regime de Férias*

A Constituição espanhola, no seu artigo 40.2, enumera um conjunto de direitos e deveres fundamentais a que o trabalhador tem direito em matéria laboral, incumbindo às autoridades públicas de fomentarem uma política que garanta a formação profissional, assegurando a segurança e higiene no trabalho e garanta o descanso necessário, mediante a limitação da jornada laboral, e o direito a férias periódicas remuneradas.

No cumprimento do referido preceito constitucional, o Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre<sup>23</sup>, 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**, e não substituíveis por qualquer compensação económica (artigo 38.º).

### *Setor Público – Regime de Férias*

O Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre<sup>24</sup>, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público – EBEP (texto consolidado), estabelece os princípios gerais aplicáveis às relações de emprego público, na administração geral do Estado, nas administrações das comunidades autónomas e das entidades locais e nos institutos e universidades públicas.

O artigo 50 do EBEP estabelece que os funcionários públicos têm direito, a 22 dias úteis de férias retribuídas, durante o ano civil, ou aos dias que correspondam ao tempo de serviço prestado. A duração do período de férias pode ainda ser aumentada até um máximo de quatro dias, em função do tempo de serviço efetivamente prestado pelo funcionário. Assim, ao referido período de férias acresce um dia útil ao cumprir quinze anos de serviço, mais um dia por cada cinco anos até ao limite de trinta anos de serviço, não podendo ultrapassar **26 dias úteis de férias** por ano, nos termos da Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública.

### *Regime dos Feriados*

Como **feriados** de âmbito nacional estão fixados os dias 1 de janeiro, 1 de maio, 12 de outubro e 25 de dezembro. A lei prevê feriados laborais, com caráter retributivo e não podendo exceder 14 dias por ano dos quais 2 serão locais. O Governo pode transferir para a segunda-feira todos os feriados de âmbito nacional que tenham lugar durante a semana, bem como aqueles que coincidam com o domingo (artigo 37).

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> Revogou o anterior Estatuto Básico del Empleado Público, aprovado pela Ley 7/2007, de 12 de abril.

A este respeito pode consultar o [calendário de feriados estatais, comunidades autónomas e locais](#).

### *Trabalho suplementar*

A matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(LET\)](#).

Assim, de acordo com este dispositivo normativo, o horário normal de trabalho é de nove horas por dia e 40 horas por semana, em média durante um período de referência de doze meses.

O limite máximo de horas extraordinárias por ano é de 80 horas. Os acordos coletivos ou os contratos individuais devem determinar se as horas extras serão pagas ou compensadas com tempo livre, as quais, em nenhuma circunstância, podem ser efetuadas a uma taxa inferior à das horas normais de trabalho.

Na ausência do tal acordo, as horas suplementares são compensadas com um tempo de descanso equivalente nos quatro meses seguintes ao tempo extra trabalhado. O procedimento de compensação é determinado pela convenção coletiva ou contratos individuais.

O total de horas trabalhadas não pode exceder o tempo normal para os trabalhadores a tempo inteiro e as regras relativas aos períodos de descanso devem ser respeitadas.

O trabalho extra é voluntário, a menos que a sua realização tenha sido acordada em contrato coletivo ou contrato individual de trabalho ([artigos 34 e 35](#) do Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto dos Trabalhadores).

Para mais informações, o Ministério do Trabalho disponibiliza no seu [site](#) informação sobre esta matéria.

## FRANÇA

### *Setor Privado – Regime de Férias*

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 de acordo com condições estabelecidas por acordo ou convenção coletiva de trabalho ([Article L3141-8](#)). Alguns

acordos coletivos permitem ao trabalhador ter um acréscimo de 1 a 3 dias de férias (1 dia com 5 anos de antiguidade, 2 dias a partir de 10 anos de antiguidade e 3 dias a partir de 20 anos de antiguidade)<sup>25</sup>.

Para melhor desenvolvimento da matéria em análise pode consultar o sítio *Service-Publique.fr* - [secteur privé](http://service-public.fr).

### *Setor Público – Regime de Férias*

Em França, existem três regimes de função pública, a função pública de Estado civil e militar, a função pública territorial e a função pública hospitalar, regulados por disposições gerais, e cada um deles possuindo um estatuto próprio.

Em matéria de férias, o funcionário público tem direito, em cada ano civil, a uma duração igual a cinco vezes o número de dias de trabalho por semana, ou seja, a uma duração mínima de **25 dias úteis de férias** retribuídas.

O quadro seguinte exemplifica o cálculo das férias anuais em função do tempo de trabalho efetivamente prestado:

#### **Exemplos de cálculo das férias anuais em função do tempo de trabalho**

Tempo de trabalho	N.º de dias trabalhados por semana	Férias anuais
Tempo completo (100%)	5 dias	25 dias (5 x 5 dias de trabalho por semana)
Tempo parcial (80%)	4 dias	20 dias (5 x 4 dias de trabalho por semana)
Tempo parcial (50%)	2,5 dias	12,5 dias (5 x 2,5 dias de trabalho por semana)

Na **administração pública hospitalar** o regime de férias é regulado pelo *Décret n.º 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*. Nos termos deste diploma, a duração do período de férias pode ser aumentada um dia se o funcionário gozar três, quatro ou cinco dias úteis de férias, entre o período de 1 de novembro a 30 de abril; e dois dias de férias se o funcionário gozar pelo menos seis dias úteis no referido período. Por sua vez, o funcionário que divida as suas férias anuais, em pelo menos três períodos, de cinco dias úteis cada, beneficia de mais um dia férias, como se pode verificar no quadro infra.

O funcionário que não trabalha o ano completo tem direito a dois dias de férias por mês ou fração de mês superior a quinze dias. Por exemplo, se trabalhou de 10 de abril a 31 de dezembro, beneficia de 18 dias de férias (9x2). O funcionário que trabalha a tempo parcial tem direito ao mesmo número de dias de férias por ano que

<sup>25</sup> Cfr. sítio *Service-Publique.fr* - [secteur privé](http://service-public.fr)

um funcionário que trabalhe a tempo completo. No entanto, as suas férias serão pagas proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado.

Na **administração pública do Estado**, o regime de férias é regulado pelo [Décret n.º 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat](#), e na **administração pública territorial** o referido regime é regulado pelo [Décret n.º 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#). Estes dois regimes preveem que os funcionários que trabalhem por ano menos de 12 meses têm direito a um período de férias cuja duração é proporcional ao tempo de serviço prestado. Por exemplo, se o funcionário trabalhou nove meses no ano, tem direito a 18,75 dias de férias, arredondado para 19 dias (25x9/12).

A duração do período de férias pode ser aumentada de um dia se o funcionário gozar cinco, seis ou sete dias úteis de férias, entre o período de 1 de maio a 31 de outubro; e de dois dias de férias se o funcionário gozar pelo menos oito dias úteis no referido período, de acordo com o quadro seguinte.

#### Dias suplementares acordados para gozo de férias

Dias de férias gozados anualmente	Dias suplementares na administração pública de Estado (FPE)	Dias suplementares na administração pública territorial (FPT)	Dias suplementares na administração pública hospitalar (FPH)
3	0	0	1
4	0	0	1
5	1	1	1
6	1	1	2
7	1	1	2
8 e mais	2	2	2
Férias anuais fracionadas em três períodos de 5 dias cada	0	0	1

O período de férias é marcado por acordo entre o superior hierárquico e o trabalhador em função das necessidades do serviço. Os funcionários que tenham família a cargo têm prioridade na marcação do período anual de férias.

Para melhor desenvolvimento sobre o regime de férias dos funcionários públicos, pode consultar no sítio [service-public.fr](http://service-public.fr) - [Congés dans la fonction publique](#).

#### Regime dos Feriados

Como feriados<sup>26</sup> de âmbito nacional, o Código do Trabalho ([Article L3133-1](#)) fixa os seguintes: 1° *Le 1er janvier*; 2° *Le lundi de Pâques*; 3° *Le 1er mai*; 4° *Le 8 mai*; 5° *L'Ascension*; 6° *Le lundi de Pentecôte*; 7° *Le 14 juillet*; 8° *L'Assomption*; 9° *La Toussaint*; 10° *Le 11 novembre*; 11° *Le jour de Noël*.

Em matéria de feriados pode consultar o *site* do [service-public.fr](#) - [secteur privé](#).

### *Trabalho suplementar*

De acordo com a legislação francesa, horas suplementares são as horas feitas pelo trabalhador, a pedido do empregador, para além da duração legal das 35 horas (ou equivalente). Estas horas dão direito a uma remuneração mais favorável (taxa horária majorada) para o trabalhador ou, em alternativa, a um descanso compensatório equivalente à majoração. Algumas horas suplementares também conferem o direito a uma compensação obrigatória em repouso.

As horas suplementares são efetuadas a pedido (escrito ou oral) do empregador.

Quanto ao número de horas, existe um limite (quota anual), exceto se o trabalhador estiver abrangido por uma convenção que defina um número de horas por ano (*convention de forfait annuel en heures*).

Na ausência de acordo, a quota (anual) é fixada em 220 horas por trabalhador.

Tal como acontece noutros ordenamentos jurídicos (como em Espanha), existem algumas horas suplementares que não contam para o cômputo da quota anual de horas. É o caso das horas efetuadas para determinados trabalhos com caráter de urgência (v.g. prevenção de acidentes iminentes) ou das horas que confirmam direito a um repouso compensador equivalente.

No que diz respeito à remuneração das horas suplementares, esta ocorre sempre que o empregador as solicite ou que tenham sido efetuadas sem que o empregador se oponha.

O pagamento de horas suplementares está sujeito a uma ou mais taxas de majoração, fixadas por acordo ou convenção coletiva de empresa ou estabelecimento. Cada taxa é de pelo menos 10%.

Na falta de acordo ou de convenção, as taxas de majoração horárias são fixadas nos seguintes termos:

- 25% para as oito primeiras horas suplementares trabalhadas na mesma semana (da 36.ª à 43.ª hora);
- 50% para as horas seguintes.

<sup>26</sup> Consultar o [service-public.fr](#) e [secteur privé](#) relativamente à matéria dos feriados.

Como referido acima, o pagamento das horas suplementares pode ser substituído, total ou parcialmente, por um período de repouso compensatório equivalente. Por exemplo, uma hora suplementar paga em princípio a uma taxa majorada em 50% dá origem a um descanso compensatório equivalente (ou seja, 1h30).

Enquadramento legal:

- [Code du travail : articles L3121-28 à L3121-31](#)  
*Nombre d'heures supplémentaires, rémunération, contrepartie en repos (ordre public)*
- [Code du travail : articles L3121-33 et L3121-34](#)  
*Nombre d'heures supplémentaires, rémunération, contrepartie en repos (champ de la négociation collective)*
- [Code du travail : articles L3121-35 et L3121-40](#)  
*Nombre d'heures supplémentaires, rémunération, contrepartie en repos (dispositions supplétives)*
- [Code du travail : article L3111-2](#)  
*Cadre dirigeant*
- [Code du travail : article D3121-17](#)  
*Contrepartie obligatoire en repos (ordre public)*
- [Code du travail : articles D3121-18 à D3121-23](#)  
*Contrepartie obligatoire en repos en l'absence de convention ou d'accord (dispositions supplétives)*
- [Code du travail : article D3121-24](#)  
*Contingent annuel (dispositions supplétives)*

## REINO UNIDO

### *Regime de Férias*

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 13A. Este limite pode, no entanto, ser derogado contratualmente, uma vez que o contrato de trabalho pode atribuir mais dias de férias ao trabalhador.

De acordo com o disposto no artigo 15.º, o empregador pode requerer que o trabalhador tire férias em alturas determinadas.

### *Regime dos Feriados*

A [lista dos feriados oficiais](#) no Reino Unido pode ser consultada no portal do cidadão britânico. Conforme aí se refere, é possível alterar a data de celebração dos **feriados** ou declarar outros feriados para celebrar ocasiões

especiais. Por outro lado, quando a data habitual de um feriado ocorrer a um sábado ou a um domingo, é concedido um “dia de substituição”, que é geralmente a segunda-feira subsequente.

Não existe obrigação legal para os empregadores de conceder descanso remunerado nos dias feriados.

O ACAS<sup>27</sup> (Serviço de Aconselhamento, Conciliação e Arbitragem) disponibiliza uma [brochura](#) informativa sobre férias e feriados no Reino Unido.

## Organizações Internacionais

### ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

#### *Regime de Férias*

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou em 24 de junho de 1936 a primeira Convenção sobre férias pagas ([Convenção n.º 52](#)<sup>28</sup>). 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](#)<sup>29</sup>, que alarga à agricultura a previsão das férias pagas previstas na referida Convenção n.º 52.

Posteriormente, a [Convenção n.º 132](#)<sup>30</sup>, em vigor, adotada em 24 de junho de 1970, prevê 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.

---

<sup>27</sup> Cfr. [Acas](#) (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*)

<sup>28</sup> Entrada em vigor em 22 de setembro de 1939.

<sup>29</sup> Férias pagas na agricultura - entrada em vigor em 24 de julho de 1954.

<sup>30</sup> Entrada em vigor a 30 de junho de 1973.

A OIT, depois de ter adotado diversas propostas relativas à revisão da [Convenção n.º 91](#)<sup>31</sup> – Férias pagas dos Marítimos – decidiu adotar em 29 de outubro de 1976, a [Convenção n.º 146](#)<sup>32</sup>, 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.

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.

### *Trabalho suplementar*

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou, em 1919, a [Convenção n.º 1](#) sobre jornada de trabalho (na Indústria), que introduziu um tempo de trabalho padrão máximo de 48 horas por semana e oito horas por dia como norma internacional. Em vários casos excecionais, é admitido que o tempo de trabalho exceda esses limites, desde que o tempo de trabalho diário não ultrapasse as dez horas, e o tempo de trabalho semanal não exceda as 56 horas.

A Convenção também prevê a existência de regulamentos (após consultas entre o empregador e as organizações de trabalhadores), determinando o número máximo de horas extraordinárias e estipula que a taxa de remuneração destas horas não possa ser inferior a 25% da tabela salarial em vigor. (Artigo 6, parágrafo 2, da Convenção n.º 1).

Outros instrumentos convencionais foram aprovados pela OIT, alargando o âmbito a outros setores, como, em 1930, ao comércio e serviços, com a [Convenção n.º 30](#)<sup>33</sup>. Desde 1919 e até 2004, a OIT aprovou 16 convenções e onze recomendações sobre jornadas de trabalho e tempo de repouso.

Esta organização tem realizado ao longo dos anos diversos estudos sobre este tema, valendo a pena realçar o [Working conditions laws report 2012](#). Este e outros documentos dão conta dos esforços que os países da UE foram fazendo em termos de jornada de trabalho e horas extraordinárias, seja através de restrições legais (generalidade dos Estados Membros), seja de negociação coletiva (como na Alemanha e Dinamarca).

No citado relatório de 2012, resulta claro para a OIT que uma grande maioria dos países do mundo aborda a remuneração das horas extras na legislação nacional, prevendo, genericamente, um aumento de pelo menos 25%.

<sup>31</sup> Entrada em vigor em 14 de setembro de 1967.

<sup>32</sup> Entrada em vigor a 13 de junho de 1979.

<sup>33</sup> De acordo com o sítio da [OIT](#), Portugal não ratificou a Convenção n.º 30.

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 Portugal](#)<sup>34</sup>.

## IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

Efetuada uma consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), neste momento não se encontrou qualquer iniciativa legislativa ou petição pendente sobre esta matéria.

## V. Consultas e contributos

### • Consultas obrigatórias

O Presidente da Assembleia da República promoveu as seguintes audições dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, através de emissão de parecer no prazo de 20 dias, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição:

- A 20 de setembro de 2017 para os Projetos de Lei n.ºs 608 e 609/XIII/3.ª (PCP), tendo sido recebidos pareceres das Assembleias Legislativas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e do Governo Regional da Região Autónoma dos Açores;

- A 30 de maio de 2018 para os Projetos de Lei n.ºs 897 e 898/XIII/3.ª (PAN), tendo sido recebidos pareceres dos Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

- A 6 de junho de 2018 para os Projeto de Lei n.º 903/XIII/3.ª (BE) e para o Projeto de Lei n.º 909/XIII/3.ª (PEV), tendo até à data sido recebido parecer do Governo da Região Autónoma dos Açores sobre cada um deles;

- A 19 de junho de 2018 para o Projeto de Lei n.º 917/XIII/3.ª (PEV), tendo até à data sido recebido parecer do Governo da Região Autónoma dos Açores.

Todos os pareceres recebidos são disponibilizados na página eletrónica de cada um dos projetos de lei, no *site* da Assembleia da República.

<sup>34</sup> Membro da OIT desde 28.06.1919.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Os 7 projetos de lei foram submetidos a apreciação pública, tendo sido recebidos os seguintes contributos:

- Projetos de Lei n.ºs [608/XIII/3.ª \(PCP\)](#), [898/XIII/3.ª \(PAN\)](#) e [917/XIII/3.ª \(PEV\)](#): ainda está em curso o período de apreciação pública dos últimos dois. Em todo o caso, são positivos os contributos ao Projeto de Lei n.º 608/XIII/3.ª (PCP). Exemplifica-se com o conteúdo do parecer da CGTP-IN: *“A reposição do regime de férias aplicável aos trabalhadores em funções públicas, que vigorou até 2014 e que foi retirado pelo Governo PSD-CDS/PP, é uma medida de elementar justiça que a CGTP-IN apoia incondicionalmente. Os trabalhadores da administração pública foram sujeitos a tremendas restrições nos seus direitos e rendimentos, cujas graves consequências continuam a reflectir-se nas suas condições de vida e de trabalho, hoje muito degradadas. A reposição de direitos e rendimentos é pois essencial para a valorização do trabalho e dos trabalhadores da administração pública, bem como para a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados às populações.”*

- Projetos de Lei n.ºs [609/XIII/3.ª \(PCP\)](#), [897/XIII/3.ª \(PAN\)](#), [903/XIII/3.ª \(BE\)](#) e [909/XIII/3.ª \(PEV\)](#): apenas se concluiu a apreciação pública do primeiro, relativamente ao qual a CIP (Confederação Empresarial de Portugal) se pronunciou de forma desfavorável, manifestando a total discordância e frontal rejeição do seu conteúdo. Os demais seis sindicatos e quatro uniões de sindicatos subscrevem o parecer da CGTP-IN, entidade que saúda este projeto de lei, que pretende aumentar o número de dias de férias anuais pagas para todos os trabalhadores do setor privado.

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

Em face da informação disponível, não é possível determinar ou quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação das presentes iniciativas. Como referido anteriormente, os Projetos de Lei n.ºs 608/XIII/3.ª (PCP), 898/XIII/3.ª (PAN) e 917/XIII/3.ª (PEV), poderão implicar um aumento das despesas previstas no Orçamento do Estado no ano económico em curso.