

[Projeto de Lei n.º 966/XV/2.ª \(PCP\)](#)

Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (20.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)

Data de admissão: 13 de novembro de 2023

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

I. A INICIATIVA

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: Luís Martins (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Maria João Godinho (DILP), João Carlos Sanches (BIB) e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 18.12.2023

I. A INICIATIVA

Os proponentes começam por referenciar o direito a férias pagas como uma conquista da Revolução de Abril, sublinhando o seu propósito de repor «a garantia de 25 dias de férias para todos os trabalhadores». Notando as alterações ao Código do Trabalho que no passado conduziram, nomeadamente, à supressão de feriados e à redução dos dias de férias e de descanso obrigatório, aventam que estas medidas acabaram por ser contraproducentes, já que, no seu entender, não fomentaram a competitividade, a produtividade e o combate ao défice e à dívida externa.

Deste modo, depois de as referidas mudanças terem diminuído os dias de férias ao então mínimo legal (22 dias), propõe-se elevar novamente esse total para 25 dias, mas desta vez sem dependência do critério da assiduidade do trabalhador, por se considerar que essa condição se encontrava «subjetivamente colocada nas mãos da entidade patronal». Conclui-se apelando à valorização do trabalho e dos trabalhadores, tendo em vista o desenvolvimento e o progresso social, através dos meios elencados na exposição de motivos.

A iniciativa é assim composta por cinco artigos¹, traduzindo-se o primeiro no objeto, o segundo na modificação ao Código do Trabalho, e os últimos três, respetivamente, na garantia de direitos, na comunicação das alterações aos trabalhadores e na entrada em vigor.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)² (Constituição) e da alínea *b*) do n.º 1

¹ Já que por lapso de escrita se omitiu o artigo 3.º, o que poderia ser corrigido durante o processo legislativo.

² As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República.

do artigo 4.º e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Observa, igualmente, os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 11 de novembro de 2023, acompanhado da respetiva [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Por despacho do Presidente da Assembleia da República foi admitido a 13 de novembro, baixando à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), para apreciação e emissão de parecer no mesmo dia. Foi anunciado em sessão plenária no dia 23 de novembro.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O título da presente iniciativa legislativa, que «Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (20.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.

A iniciativa pretende alterar a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, identificando o número de ordem de alteração no título. No entanto, não identifica os diplomas que procederam às alterações anteriores no artigo 1.º (Objeto), cumprindo apenas parcialmente o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, que refere 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».

Todavia, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto anterior à existência do *Diário da República Eletrónico*, encontrando-se atualmente acessível de forma gratuita e universal. Assim, por motivos de segurança jurídica e para tentar manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração no título, nem elencar os diplomas que procederam às alterações, quando a iniciativa incida sobre códigos, “leis” ou “regimes gerais”, “regimes jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Em caso de aprovação esta iniciativa revestirá 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 n.º 74/98, de 11 de novembro, entrando em vigor «30 dias após a sua publicação», conforme previsto no artigo 6.º do articulado e no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em análise não nos suscita outras questões no âmbito da lei formulário.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

O [artigo 59.º](#) da [Constituição](#)³ 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), consagrando as férias como um direito constitucionalmente reconhecido. 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](#)⁴ e [Acórdão n.º 635/99](#)⁵), quando confrontado com alguns direitos, em particular, os consagrados na alínea d), do n.º 1 do

³ Texto consolidado retirado do portal na *Internet* da Assembleia da República. Todas as referências à Constituição são feitas para o referido portal.

⁴ Acórdão retirado da base de dados do Tribunal Constitucional.

⁵ Acórdão retirado da base de dados do Tribunal Constitucional.

artigo 59.º da Constituição, considerou que se tratam de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas, quer para entidades privadas.

Em cumprimento do citado preceito constitucional, em 1976, o Governo aprovou o [Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro](#)^{6,7}, que estipulou que o período anual de férias não podia ser inferior a 21 dias consecutivos, nem superior a 30 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 mencionado diploma foi revogado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#)⁸, que aprovou o [Código do Trabalho](#) (CT2003) (texto consolidado), 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 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.

O atual [Código do Trabalho](#) (CT2009) (texto consolidado) foi publicado, em anexo, à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁹, retificado pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterado pelas Leis n.ºs [105/2009, de 14 de setembro](#)¹⁰, [53/2011, de](#)

⁶ Texto consolidado retirado do sítio na *Internet* do *Diário da República Eletrónico*. Todas as referências legislativas e jurisprudenciais são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

⁷ O Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro, que regula o regime jurídico de férias, feriados e faltas, revogou o [Decreto-Lei n.º 49 408 de 1964](#) relativo a férias.

⁸ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 29/IX/1.ª \(GOV\)](#). Todas as referências a trabalhos preparatórios são feitas para o portal na *Internet* da Assembleia da República, salvo indicação em contrário.

⁹ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁰ [Trabalhos preparatórios](#)

[14 de outubro](#)¹¹, [23/2012, de 25 de junho](#)¹², [47/2012, de 29 de agosto](#)¹³, [69/2013, de 30 de agosto](#)¹⁴, [27/2014, de 8 de maio](#)¹⁵, [55/2014, de 25 de agosto](#)¹⁶, [28/2015, de 14 de abril](#)¹⁷, [120/2015, de 1 de setembro](#)¹⁸, [8/2016, de 1 de abril](#)¹⁹, [28/2016, de 23 de agosto](#)²⁰, [73/2017, de 16 de agosto](#),²¹ [14/2018, de 19 de março](#)²², [90/2019, de 4 de setembro](#)²³, [93/2019, de 4 de setembro](#)²⁴, [18/2021, de 8 de abril](#)²⁵, [83/2021, de 6 de dezembro](#)²⁶, [1/2022, de 3 de janeiro](#)²⁷, e [13/2023, de 3 de abril](#)²⁸. Com este diploma, 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 citado artigo 213.º do CT2003. 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](#)²⁹, esta não só eliminou aquela majoração da lei, como no seu n.º 3 do artigo 7.º obrigou que a eliminação da majoração tivesse carácter imperativo em relação às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou às cláusulas de contrato individual de trabalho que fossem posteriores a 1 de dezembro de 2003. Aquelas disposições ou cláusulas sofreram, 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](#).

¹¹ [Trabalhos preparatórios](#)

¹² [Trabalhos preparatórios](#)

¹³ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁴ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁵ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁶ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁷ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁸ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁹ [Trabalhos preparatórios](#)

²⁰ [Trabalhos preparatórios](#)

²¹ [Trabalhos preparatórios](#)

²² [Trabalhos preparatórios](#)

²³ [Trabalhos preparatórios](#)

²⁴ [Trabalhos preparatórios](#)

²⁵ [Trabalhos preparatórios](#)

²⁶ [Trabalhos preparatórios](#)

²⁷ [Trabalhos preparatórios](#)

²⁸ [Trabalhos preparatórios](#)

²⁹ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho](#).

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 procedeu à terceira alteração ao 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 à Assembleia da República, com o objetivo de implementar os compromissos assumidos no [Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica](#), assinado em 17 de maio de 2011³⁰, e no Acordo de Concertação Social, celebrado no dia 18 de janeiro de 2012 ([Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego](#)³¹). 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.

Salienta-se que a eliminação da majoração das férias terá carácter 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».

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

³¹ Retirado do portal do Conselho Económico e Social.

Sucedeu que o Tribunal Constitucional, através do [Acórdão n.º 602/2013](#)³², decidiu «declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral³³, 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 de lhe ver aplicado o respetivo regime. Os trabalhadores terão direito à majoração, a qual se manterá nos anos subsequentes, caso 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 do [artigo 238.º](#)³⁴. «O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural» (n.º 4 do [artigo 237.º](#)).

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

- **Âmbito internacional**

Países analisados

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha e França.

³² 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.

³³ 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 282º 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 repristinação das normas que ela, eventualmente, haja revogado.»).

³⁴ O n.º 5 do artigo 238.º do CT 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».

ESPAÑA

O n.º 2 do [artigo 40](#) da [Constitución Española](#)³⁵ preceitua que, as autoridades públicas devem promover uma política que garanta a formação e readaptação profissionais; assegurar a saúde e segurança no trabalho; e garantir o descanso necessário, mediante a limitação do tempo de trabalho, e o direito a um período anual de férias remuneradas, e o n.º 2 do [artigo 35](#) dita que a lei estabelecerá um estatuto dos trabalhadores.

Por conseguinte, no cumprimento desta última norma constitucional foi aprovado o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores³⁶, em particular o n.º 1 do [artigo 38](#) da *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, afirma que o período anual de férias remuneradas não pode ser substituído por compensação económica, sendo este determinado em acordo coletivo ou contrato individual. Em caso algum, a sua duração pode ser inferior a 30 dias consecutivos.

A página eletrónica do *Ministerio de Trabajo y Economía Social* (Ministério do Trabalho e da Economia Social) divulga vários esclarecimentos sobre o [direito a férias anuais retribuídas](#)³⁷.

FRANÇA

As férias anuais remuneradas pelo empregado constituem, como reconhece o [artigo L3141-1](#) do [Code du travail](#)³⁸, um direito de todos os trabalhadores.

Relativamente ao período de férias, como indica o [artigo L3141-3](#) do mesmo código, os trabalhadores têm direito, por cada mês de trabalho efetivo no mesmo empregador, a gozar de dois dias e meio úteis de férias.

³⁵ Diploma consolidado retirado do portal oficial BOE.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas respeitantes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultado no dia 29/06/2022.

³⁶ Texto consolidado, consultado no dia 29/06/2022.

³⁷ Acessíveis em https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_5.htm, consultados no dia 29/06/2022.

³⁸ Diploma consolidado acessível no portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultado no dia 29/06/2022.

A duração total exigível de férias não pode exceder os 30 dias úteis.

Nos termos do [artigo L3141-4](#) do *Code du travail*, os períodos de quatro semanas ou 24 dias de trabalho são, para efeitos de fixação do período de férias, equiparados a um mês de trabalho efetivo.

O cálculo da duração das férias deve observar as regras estabelecidas nos [artigos L3141-3](#) e [L3141-6](#), conjugadas com do mesmo diploma, e se, de acordo com o [artigo L3141-7](#), o resultado final não for um número inteiro, este é arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

O ponto 2º do [artigo L3114-10](#) do *Code du travail* prescreve que, sem prejuízo das regras particulares delineadas pela aplicação do [artigo L3141-32](#), um acordo de empresa ou de estabelecimento ou, na sua falta, um acordo de setor de atividade, pode aumentar a duração das férias em razão da idade, antiguidade ou deficiência.

O [artigo L3141-8](#), conjugado com o [artigo L3141-3](#) do mesmo normativo, enuncia que existem situações que podem resultar numa majoração do número de dias de férias, como os trabalhadores com menos de 21 anos, à data de 30 de abril do ano anterior, que beneficiam de dois dias de férias suplementares por cada criança a cargo³⁹. Se o número dias de férias não exceder os seis dias, os dias suplementares são reduzidos para um dia.

Os trabalhadores com idade igual ou superior a 21 anos, no dia 30 de abril do ano anterior, beneficiam igualmente de dois dias de férias suplementares por cada criança a cargo, todavia essa acumulação de dias não pode exceder a duração máxima das férias anuais, isto é, os 30 dias úteis.

Em conformidade com o [artigo L3164-9](#), independentemente do tempo de serviço na empresa, os trabalhadores com menos de 21 anos, no dia 30 de abril do ano anterior, têm, se assim o solicitar, direito a 30 dias úteis de férias. Contudo, só recebem o subsídio

³⁹ Considera-se criança a cargo, aquela que viva com o trabalhador e que, a 30 de abril do ano em curso, tenha menos de 15 anos de idade, ou aquela com qualquer idade e que seja portadora de deficiência.

de férias relativamente ao número de dias de férias devidos pelo tempo de serviço cumprido no período de referência.

O sítio de *Internet* oficial da administração francesa apresenta diversas informações sobre o [direito a férias pagas](#)⁴⁰.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Desde o início da sua atividade, esta agência especializada da Organização das Nações abordou esta temática - o período anual de férias remuneradas - em diversos documentos como a [Recomendação n.º 47, de 1936](#)⁴¹; a [Recomendação n.º 93, de 1952 agricultura](#)⁴²; a [Recomendação n.º 98, de 1954](#)⁴³; a [Convenção n.º 52, de 1936](#)⁴⁴; [Convenção n.º 101, de 1952 \(agricultura\)](#)⁴⁵; e a [Convenção n.º 132, 1970 \(revista\)](#)⁴⁶, sendo que no nosso país, este último documento foi aprovado para ratificação e publicado pelo [Decreto n.º 52/80, de 29 de julho](#).

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

⁴⁰ Acessíveis em <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>, consultadas no dia 29/06/2022.

⁴¹ Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312385:NO, consultada no dia 29/06/2022.

⁴² Acessível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312431:NO, consultada no dia 29/06/2022.

⁴³ Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312436:NO, consultada no dia 29/06/2022.

⁴⁴ Acessível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312197:NO, consultada no dia 29/06/2022.

⁴⁵ Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312246:NO, consultada no dia 29/06/2022.

⁴⁶ Acessível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312277:NO, consultada no dia 29/06/2022.

Para além do presente projeto de lei, baixaram igualmente na generalidade a esta Comissão as seguintes iniciativas sobre idêntica matéria:

- [Projeto de Lei n.º 374/XV/1.ª \(L\)](#) - Estabelece 25 dias úteis como período mínimo de férias;
- [Projeto de Lei n.º 967/XV/2.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 17.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, entretanto redistribuído, em função da matéria, à 13.ª Comissão;
- [Projeto de Lei n.º 984/XV/2.ª \(BE\)](#) - Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado;
- [Projeto de Lei n.º 985/XV/2.ª \(BE\)](#) - Reposição do direito a um mínimo de 25 dias de férias na Administração Pública majorado, em função da idade, até aos 28 dias;
- [Projeto de Lei n.º 992/XV/2.ª \(PAN\)](#) - Assegura mais tempo de descanso e lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos setores público e privado.

Da pesquisa efetuada na base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a entrada de nenhuma petição sobre este assunto específico.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Ainda na presente Legislatura, foram apresentadas as seguintes iniciativas sobre esta temática:

- [Projeto de Lei n.º 166/XV/1.ª \(BE\)](#) - Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (vigésima segunda alteração ao à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro), retirado pelo proponente a 7 de fevereiro de 2023, depois de ter integrado a discussão e votação indiciária encetada no [Grupo de Trabalho – Alterações à Legislação Laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno](#);
- [Projeto de Lei n.º 364/XV/1.ª \(PAN\)](#) - Assegura mais tempo de descanso e lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos setores público e privado, rejeitado na generalidade a 9 de dezembro de 2022.

Já na anterior Legislatura, haviam dado entrada os projetos de lei que por ora elencamos:

- [Projeto de Lei n.º 43/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho);
- [Projeto de Lei n.º 47/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (Décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro);
- [Projeto de Lei n.º 79/XIV/1.ª \(PEV\)](#) - Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (16.ª alteração ao Código de Trabalho);
- [Projeto de Lei n.º 536/XV/2.ª \(PAN\)](#) - Assegura mais tempo de lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos setores público e privado, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à décima terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, todos rejeitados na generalidade a 30 de junho de 2021;

Foram igualmente apresentadas as iniciativas que se seguem, que acabaram por caducar com o final da pretérita Legislatura:

- [Projeto de Lei n.º 959/XIV/3.ª \(BE\)](#) - Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (vigésima primeira alteração ao à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro);
- [Projeto de Lei n.º 971/XIV/3.ª \(Deputada Não Inscrita Cristina Rodrigues\)](#) - Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias.

Em sentido contrário, não se apurou da pesquisa efetuada na base de dados da AP a entrada de nenhuma petição sobre este tópico.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Foi promovida a apreciação pública desta iniciativa legislativa, com a sua publicação na [Separata n.º 76/XV, DAR](#), de 17 de novembro de 2023, nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho e do agora artigo 132.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias, até 17 de dezembro de 2023.

Os contributos recebidos poderão ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

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 despendidas 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; os fundamentos ou objetivos do direito de férias; a duração do período de férias; vencimento, gozo e marcação.

FALCÃO, David – O direito a férias no atual regime laboral. **Datavenia : revista jurídica digital** [Em linha]. Ano 2, n.º 3 (fev. 2015). [Consult. 17 nov. 2023]. Disponível em WWW:<URL:

<http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=129185&img=14635&save=true>>

Resumo: Este trabalho constitui um instrumento útil e prático, que tem em vista auxiliar docentes, juristas e alunos a compreender melhor o regime relativo ao direito a férias face às constantes alterações legislativas. O autor apresenta uma interpretação dos artigos do Código do Trabalho relativos a esta matéria, à qual se acrescentam casos práticos exemplificativos.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE — **Guide to developing balanced working time arrangements** [Em linha]. Geneva : ILO, 2019. [Consult. 17 nov. 2023]. Disponível em WWW: <URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131899&img=17146&save=true> > ISBN 978-92-2-133240-4.

Resumo: Este guia para o desenvolvimento de tempos de trabalho equilibrados (horários de trabalho) destina-se a empregadores, trabalhadores e governos, tendo sido

elaborado para ajudar as organizações, tanto privadas como públicas, a tomar decisões informadas sobre como estruturar os tempos e ho-rários de trabalho de uma maneira “equilibrada” para o benefício mútuo de trabalhadores e empresas, tendo em vista a saúde e segurança daqueles, o equilíbrio entre vida profissional e familiar e a igualdade de género.

MAYE, Adewale - **No-vacation nation, revised** [Em linha]. Washington : Center for Economic and Policy Research, 2019. [Consult. 17 nov. 2023]. Disponível em WWW:<URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=136717&img=24612&save=true>>

Resumo: A Diretiva da UE sobre tempo de trabalho garante aos trabalhadores europeus pelo menos 20 dias de férias pagas por ano, sendo que alguns países contam com 25 a 30 dias de férias. Austrália e Nova Zelândia exigem que os empregadores concedam aos trabalhadores um mínimo de 20 dias de férias pagas por ano, enquanto o Canadá e o Japão exigem que os seus empregadores disponibilizem pelo menos 10 dias de férias. Os Estados Unidos da América (EUA) continuam a ser a única economia avançada que não garante férias pagas aos seus trabalhadores.

A crescente disparidade entre os EUA e o resto do mundo é ainda mais pronunciada quando se têm em consideração os feriados pagos, legalmente obrigatórios. A maioria dos países desenvolvidos oferece pelo menos seis feriados pagos por ano. Sem uma política federal de férias pagas, o trabalhador médio do setor privado usufrui de apenas 10 dias de férias remuneradas e de seis feriados por ano, que é muito menos do que em quase todas as economias avançadas, exceto o Japão.

OCDE – **OECD Family Database** [Em linha]. [Paris] : OECD, 2020 - , actual. jan. 2020. [Consult. 17 nov. 2023]. Disponível em: WWW: <URL:

https://www.oecd.org/els/soc/PF2_3_Additional_leave_entitlements_of_working_parents.pdf>

Resumo: Relativamente a esta matéria, consulte-se o documento retirado da base de dados da OCDE ([OECD Family Database](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_3_Additional_leave_entitlements_of_working_parents.pdf)), o qual apresenta dados de 2020, relativamente à duração do período de férias anuais, nos países da União Europeia e da OCDE, sendo que o mínimo legal varia de país para país. Na maioria dos países, os trabalhadores têm direito a pelo menos 20 dias úteis por ano. Se incluirmos feriados,



verificamos que em muitos países da OCDE - especialmente os trabalhadores de países europeus - têm direito a pelo menos 30 a 35 dias de férias anuais. Os EUA são o único país da OCDE que não oferece o direito a um número mínimo de dias de férias anuais, pelo menos a nível federal.