

Projeto de Lei n.º 140/XVI/1.ª (PCP)

Repõe o regime de férias na função pública, designadamente o direito a 25 dias úteis de férias anuais e majorações de dias de férias em função da idade, procedendo à 19.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Data de admissão: 20 de maio de 2024

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública(5.ª)

ÍNDICE

- I. A INICIATIVA
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO E INTERNACIONAL
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS
- VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: Filomena Romano de Castro e Maria João Godinho (DILP), José Filipe Sousa (DAPLEN), João Carlos Sanches (Biblioteca) e Joana Coutinho (DAC)

Data: 19.06.2024

I. A INICIATIVA

Os proponentes defendem uma alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), no sentido de repor o regime de férias em vigor até 2014, alterado pelo Governo PSD/CDS, que previa 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade; 26 dias úteis até perfazer 49 anos de idade; 27 dias úteis até atingir 59 anos de idade; e 28 dias úteis após os 59 anos de idade.

Justificam esta medida como forma de valorizar o *trabalho e dos trabalhadores da Administração Pública, dos serviços públicos de qualidade e das funções sociais do Estado*.

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 do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)¹ (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)² (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

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, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

¹ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

² Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que esta 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 17 de maio de 2024, tendo sido junta [a ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 20 de maio foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado na sessão plenária no dia 22 de maio. No dia 23 de maio, por solicitação da Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), a iniciativa foi redistribuída à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (5.ª).

Por se tratar de matéria laboral, o projeto de lei deverá ser colocado em apreciação pública nos termos 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 e do artigo 134.º do Regimento e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#).

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como [lei formulário](#)³ contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - «Repõe o regime de férias na função pública, designadamente o direito a 25 dias úteis de férias anuais e majorações de dias de férias em função da idade, procedendo à 19.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 formulário. Em caso de aprovação, o título poderá ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

³ Hiperligação para o sítio da Internet da Assembleia da República.

A iniciativa altera Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), indicando-o no artigo 1.º.

No n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Todavia, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «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 formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 5.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá «30 dias após a sua publicação», mostrando-se assim conforme com o previsto 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 apreço não nos suscita outras questões em face da lei formulário.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

O [artigo 59.º](#) da Constituição 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](#)) quando confrontado com alguns direitos, em particular, os consagrados na alínea *d*), do n.º 1 do 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.

A [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#)⁵, retificada pela [Declaração de Retificação nº 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](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [49/2018, de 14 de agosto](#), pelo [Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro](#), pelas [Leis n.ºs 82/2019, de 2 de setembro](#), [79/2019, de 2 de setembro](#), [2/2020, de 31 de março](#), pelos Decretos-Leis n.ºs [51/2022, de 26 de julho](#), [84-F/2022, de 16 de dezembro](#), [53/2023, de 5 de julho](#), [12/2024, de 10 de janeiro](#) e [13/2024, de 10 de janeiro](#), aprovou em anexo a [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) - LTFP (texto consolidado). Este diploma consagra como regime subsidiário o Código do Trabalho, nomeadamente, no caso «das regras sobre articulação de fontes, direitos de personalidade, igualdade, regime do trabalhador-estudante e dos trabalhadores com deficiência e doença crónica, tempo de trabalho, tempos de não trabalho». Em relação a estas matérias, a LTFP «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 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](#)⁶ ([artigo 237.º](#) e seguintes), com as especificações constantes dos [artigos 126.º a 132.º](#) da LTFP.

⁴ Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.

⁵ Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

⁶ 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](#)

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 (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 irrenunciável⁷ 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 LTFP, 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 setembro⁸.

[agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro, e 13/2023, de 3 de abril,](#)

⁷ 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.

⁸ Revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou, em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ Âmbito internacional

Países analisados

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

ALEMANHA

Na Alemanha há três níveis de administração - federal, estadual e local – e dois tipos de trabalhadores: funcionário público (*Beamter*), que tem vínculo público e cuja prestação de trabalho se rege por atos normativos, e trabalhador do serviço público (*Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst*), que tem contrato de trabalho de direito privado, sujeito às regras laborais gerais e respetivos acordos coletivos de trabalho. No que se refere aos funcionários públicos federais, o respetivo Regulamento das Férias ([Erholungsurlaubverordnung](#)⁹) prevê no seu [§ 5](#) que os mesmos têm direito a 30 dias úteis de férias anuais (para os que trabalham cinco dias por semana; se trabalharem mais ou menos dias por semana, os dias de férias a que têm direito são adaptados correspondentemente).

ESPAÑA

A *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, cujo texto consolidado foi aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#)¹⁰, aplicável aos funcionários públicos dos vários níveis de administração (geral do Estado, das comunidades autónomas, local, de organismos públicos com personalidade jurídica e universidades públicas), prevê no seu [artículo 50](#) que os funcionários públicos têm direito a 22 dias úteis de férias pagas por ano (ou aos dias proporcionais caso não tenham completado um ano de serviço). Prevê ainda que cada Administração Pública pode atribuir dias

⁹ Diploma consolidado retirado do portal oficial [gesetz-im-internet.de](#). Todas as referências legislativas relativas à Alemanha são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 24/05/2024.

¹⁰ Diploma consolidado retirado portal legislativo [boe.es](#). Todas as referências legislativas relativas a Espanha são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 24/05/2024.

adicionais de férias em função da antiguidade do trabalhador, com o limite de quatro dias por ano ([Disposición adicional decimocuarta](#)). Assim, por exemplo, na Administração Geral do Estado os trabalhadores têm direito a mais um dia de férias a partir dos 15 anos de serviço, mais dois dias a partir dos 20 anos de serviço, mais três dias a partir dos 25 anos de serviço e mais quatro dias a partir dos 30 anos de serviço, conforme determinado no ponto 9.1 da [Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos](#). Embora não qualificados como dias de férias, esta resolução prevê ainda que cada trabalhador tem direito a seis dias de licença por ano para tratamento de assuntos pessoais (que são acrescidos de mais dois após completarem seis triénios de serviço e de mais um dia por triénio a partir do oitavo, conforme se determina no ponto 9.7).

FRANÇA

O [Code général de la fonction publique](#)¹¹ contém as principais normas em matéria laboral aplicáveis à generalidade dos funcionários das três Administrações Públicas (do Estado, territorial e hospitalar)¹², prevendo o direito a um período anual de férias remuneradas. Um conjunto de diplomas regula esse período para cada uma das administrações, embora de forma semelhante – o [Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat](#), o [Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#) e o [Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 r 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](#). Os dias de férias anuais remuneradas correspondem ao número de dias de trabalho por semana multiplicado por cinco. Assim, quem trabalhe a tempo inteiro (isto é, cinco dias por semana) tem direito a 25 dias úteis de férias por ano. Quem goze férias fora do período compreendido entre

¹¹ Diploma consolidado retirado do portal oficial [legifrance.gouv.fr](#). Todas as referências legislativas relativas a França são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 24/05/2024.

¹² Excluindo expressamente algumas carreiras, que são reguladas por diplomas próprios, designadamente funcionários das assembleias parlamentares, magistrados judiciais e militares, cfr. [article L6](#).

1 de maio e 31 de outubro tem direito a dias suplementares¹³. No portal da Administração francesa disponibilizam-se mais detalhes sobre o direito a férias no [sector público](#).

ITÁLIA

O [Decreto Legislativo 8 Aprile 2003, n. 66](#)¹⁴, aplicável à generalidade dos trabalhadores, do sector público e do sector privado (com algumas exceções, como os trabalhadores do mar, das Forças Armadas e outros), determina, no seu *articolo 10*, que os trabalhadores têm direito a um período de férias anual mínimo de quatro semanas, que não podem ser substituídas por remuneração, exceto em caso de cessação da relação laboral. Dasquelas quatro semanas, pelo menos duas devem, em regra, ser gozadas de forma consecutiva.

REINO UNIDO

A [Constitutional Reform and Governance Act 2010](#)¹⁵ estabelece a base da regulação do *civil service* (que é constituído pelos funcionários dos ministérios e agências do Governo do Reino Unido; não inclui todos os trabalhadores do sector público, como, por exemplo, os da administração local). Esta lei atribui ao *Minister for the Civil Service* (cargo que é tradicionalmente exercido pelo Primeiro-Ministro¹⁶) a competência para gerir e regular o *Civil Service*, o que é feito, na matéria em causa na iniciativa objeto da presente nota técnica, através do [Civil Service Management Code](#). Nos termos deste documento, os funcionários têm direito a um período de 25 dias de férias anuais pagas a partir do primeiro ano de exercício de funções, a que acresce um dia por ano até perfazer 30 dias.

¹³ Um ou dois dias de férias suplementares, consoante goze cinco a sete ou oito ou mais dias de férias fora daquele período, respetivamente, no caso da Administração do Estado e territorial, e um ou dois dias suplementares de férias consoante goze três a cinco ou seis ou mais dias fora do referido período, no caso da administração hospitalar.

¹⁴ Diploma consolidado retirado do portal oficial *normattiva.it*. Todas as referências legislativas relativas a Itália são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 24/05/2024.

¹⁵ Diploma consolidado retirado do portal oficial *legislation.gov.uk*. Todas as referências legislativas relativas ao Reino Unido são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 24/05/2024.

¹⁶ Como explicado nesta [página](#) do sítio da *internet* do Governo britânico.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

Efetuada pesquisa à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), foram identificado os seguintes projetos de lei, em matéria conexa com a da presente iniciativa, tendo todos baixado, sem votação, à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão, para nova apreciação na generalidade:

- Projeto de Lei n.º 146/XVI/1.ª (L) [Altera o Código do Trabalho e legislação relacionada, consagrando o direito ao horário de trabalho de 7 horas diárias e 35 horas semanais e 25 dias úteis como período mínimo de férias; à verificação das condições de trabalho de quem está em teletrabalho, bem como o direito a férias pagas de quem esteja a realizar estágio profissional extracurricular;](#)
- Projeto de Lei n.º 139/XVI/1.ª (PCP) [Consagra o direito a um mínimo de 25 dias úteis de férias anuais para todos os trabalhadores;](#)
- Projeto de Lei n.º 136/XVI/1.ª (PAN) [Assegura mais tempo de descanso e lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos setores público e privado;](#)
- Projeto de Lei n.º 129/XVI/1.ª (BE) [Estabelece o direito a 25 dias de férias no setor privado e na administração pública e reconhece ao trabalhador o direito a faltar no dia de aniversário.](#)

▪ Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)

Consultada a mesma base de dados, foram identificados na legislatura anterior, os seguintes projetos de lei, versando sobre a matéria objeto da presente iniciativa:

- 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,](#) que caducou com o termo da XV Legislatura;

Projeto de Lei n.º 140/XVI/1.ª (PCP)

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (5.ª)

- Projeto de Lei n.º 987/XV/2 (BE) [Altera o regime do trabalho por turnos e noturno e reforça a proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos](#), que caducou com o termo da XV Legislatura;
- 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](#), que caducou com o termo da XV Legislatura;
- Projeto de Lei n.º 984/XV/2.ª (BE) [Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado](#), que caducou com o termo da XV Legislatura;
- Projeto de Lei 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](#), que caducou com o termo da XV Legislatura;
- Projeto de Lei 966/XV/2.ª (PCP) [Consagra o direito a 25 dias de férias anuais \(20.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho\)](#), que caducou com o termo da XV Legislatura;
- Projeto de Lei 374/XV/1.ª (L) [Estabelece 25 dias úteis como período mínimo de férias](#), que caducou com o termo da XV Legislatura;
- Projeto de Lei 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](#), que foi rejeitada na generalidade a 2022-12-09, com os votos contra do PS, PSD, IL, a abstenção do CH e os votos favoráveis do PCP, BE, PAN, L
- Projeto de Lei 166/XV/1.ª (BE) [Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado \(vigésima segunda alteração ao à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro\)](#), que foi retirada a 2023-02-08.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Foi promovida a apreciação pública da presente iniciativa legislativa, através da sua publicação na [Separata n.º 12/XVI, DAR](#), de 19 de junho de 2024, nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,

Projeto de Lei n.º 140/XVI/1.ª (PCP)

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (5.ª)

e do artigo 134.º do Regimento, pelo período de 30 dias, designadamente de 19 de junho a 19 de julho de 2024.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#), bem como na [página da iniciativa](#).

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

FALCÃO, David – O direito a férias no atual regime laboral. **Datavenia : revista jurídica digital** [Em linha]. Ano 2, n.º 3 (fev. 2015). [Consult. 24 maio 2024]. 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, ao qual se acrescentam casos práticos, com vista a auxiliar juristas, docentes e alunos a compreenderem melhor o regime do direito a férias face às constantes alterações legislativas. O autor apresenta uma interpretação dos artigos do Código do Trabalho relativos à matéria em apreciação, desde a noção do direito a férias, aquisição, gozo e renúncia parcial, abordando os direitos decorrentes da cessação do contrato. Termina com o ponto 7 sobre o «Exercício de outra atividade durante o período de férias».

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE — **Guide to developing balanced working time arrangements** [Em linha]. Geneva : ILO, 2019. [Consult. 24 maio 2024]. 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 horários de trabalho equilibrados, destina-se a empregadores, trabalhadores e governos. Foi também elaborado com o intuito de apoiar as organizações empregadoras, tanto privadas como públicas, a tomarem decisões informadas sobre como estruturar os tempos e horários de trabalho equilibrados. Desta forma, serão alcançados benefícios tanto para os trabalhadores

como para as empresas no que respeita à saúde e segurança de todos os trabalhadores, equilíbrio entre vida profissional e familiar e igualdade de género.

MAYE, Adewale - **No-vacation nation, revised** [Em linha]. Washington : Center for Economic and Policy Research, 2019. [Consult. 24 maio 2024]. Disponível em WWW:<URL:

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

Resumo: O relatório analisa dados de diversas fontes, nacionais e internacionais, no que respeita aos estatutos que regem férias e feriados remunerados. A análise incide sobre 21 países considerados ricos, incluindo 16 países europeus, a Austrália, o Canadá, o Japão, a Nova Zelândia e os Estados Unidos. Refere que a Diretiva da União Europeia, sobre o 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 seus trabalhadores um mínimo de 20 dias de férias pagas por ano, enquanto que o Canadá e o Japão exigem que os seus empregadores disponibilizem pelo menos 10 dias de férias. Exceptuando o território americano de Porto Rico, os Estados Unidos continuam a ser a única economia avançada que não garante férias pagas aos seus trabalhadores. A crescente disparidade entre os Estados Unidos e o resto do mundo é ainda mais pronunciada quando se consideram os feriados pagos, legalmente obrigatórios, uma vez que a maioria dos países desenvolvidos oferece pelo menos seis feriados pagos por ano, enquanto que os Estados Unidos não considera um único feriado pago. Sem uma política federal de férias pagas, o trabalhador médio americano do setor privado usufrui apenas de dez dias de férias e seis feriados remunerados por ano, o que é muito menos do que em quase todas as economias avançadas, exceto o Japão.

OCDE – **OECD Employment Outlook 2021** [Em linha] : **navigating the covid-19 crisis and recovery**. Paris : OECD, 2021. [Consult. 24 maio 2024]. Disponível na intranet da

AR: <URL:
<http://catalogobib.parlamento.pt/ipac20/ipac.jsp?&profile=bar&uri=full=3100024~!73690~!0>>

Resumo: As férias anuais remuneradas, juntamente com os feriados públicos, são um factor importante, quer para o bem-estar dos trabalhadores, quer para a preservação do capital humano, sendo igualmente um factor chave determinante do tempo de trabalho global em cada ano. O capítulo 5 da obra incide sobre esta matéria (p. 292-295). Excetuando os Estados Unidos, os direitos mínimos a férias variam entre 6 dias no México e 25 dias em alguns países europeus. Em muitos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a legislação estabelece um direito mínimo de 20 dias, como é o caso da Austrália, Nova Zelândia, Suíça e a maioria dos Estados-Membros da UE, em conformidade com o disposto na Directiva da União Europeia sobre o tempo de trabalho. Na Áustria, Dinamarca, França, Luxemburgo e Suécia, o mínimo legal de férias remuneradas é de 25 dias, enquanto em Portugal e Espanha é de 22 dias. Contudo, os dias de férias podem depender de uma série de fatores, tais como: região, tipo de contrato, anos de serviço, idade e setores da economia.

OCDE – **OECD Family Database** [Em linha]. [Paris] : OECD, 2020 - , actual. jan. 2020. [Consult. 24 maio 2024]. 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 Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) ([OECD Family Database](#)), o qual apresenta dados de janeiro de 2020 sobre a 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.

VASCONCELOS, Joana – **O Contrato de Trabalho: 100 questões**. Lisboa : Universidade Católica Editora, 2023. ISBN 978-972-540924-4. Cota: 44 – 415/2023.

Resumo: Com base no Código do Trabalho (CT), revisto e alterado, a autora da obra em apreço, através de 100 questões, procura dar resposta às dúvidas existentes sobre o contrato de trabalho, direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores. Dos 12 capítulos que estruturam a obra, destacam-se dois capítulos de interesse para a presente iniciativa:

Capítulo 7 «Tempo de trabalho» - incide especificamente sobre o tema, isto é, em que consiste o horário de trabalho, quem o pode fixar e alterar, assim como a isenção do horário de trabalho. Que direitos têm os trabalhadores na isenção de horário e no trabalho suplementar? O trabalho a *part time* implica trabalhar todos os dias da semana durante uma parte do dia? A autora responde às diversas questões remetendo para o CT.

Capítulo 10 «Férias» - através da formulação de 4 questões, são dadas respostas às dúvidas existentes no que concerne à duração mínima do período de férias que o trabalhador deva gozar em cada ano civil, a acumulação e renúncia de férias não gozadas e se o trabalhador pode manter a retribuição e o subsídio correspondentes. Fechando o capítulo, é apresentada a resposta à questão «Que efeitos tem a cessação do contrato de trabalho no direito a férias do trabalhador?»