

## Projeto de Lei n.º 86/XVI/1.ª (PAN)

**Consagra o direito de dispensa ao serviço no dia de aniversário e possibilita o gozo dos feriados obrigatórios em dia distinto aquele em que recaiam, alterando o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

Data de admissão: 03 de maio de 2024

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. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO
- VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

## I. A INICIATIVA

---

A exposição de motivos do projeto de lei em apreço começa por apontar os rendimentos decorrentes do trabalho como «a forma típica de subsistência da população portuguesa», aludindo-se às longas jornadas de trabalho, e que levam a que Portugal ocupe a sexta posição entre os países europeus com maior carga laboral horária (de acordo com dados de 2023 do Eurostat), e às consequências dessa carga na vida das pessoas, em especial dos trabalhadores com filhos. São ainda citados estudos internacionais que correlacionam a redução dos horários laborais com o aumento da produtividade e uma «lógica de felicidade».

Nesse sentido, a proponente preconiza «a consagração de um direito de dispensa ao serviço no dia de aniversário, sem perda de remuneração», com as singularidades aplicáveis: aos casos em que esse dia coincida com descanso semanal ou em que não seja possível o gozo da dispensa por motivos de serviço; aos nascidos a 29 de fevereiro; e aos trabalhadores por turnos. Com efeito, advoga-se que a atribuição de uma *birthday leave* - inédita à escala mundial, mau grado o reconhecimento já existente através de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, contratos de trabalho, acordos informais entre trabalhadores e empregadores e, até, de decisões unilaterais destes últimos – contribuiria para um aumento da confiança e criatividade e uma maior retenção de talentos no nosso país.

Em segundo lugar, promove-se ainda que (na esteira do que já se verifica na Suíça e em Inglaterra, e por via de acordo entre trabalhador e empregador ou por regulamentação coletiva de trabalho) os feriados que recaiam em dia de descanso semanal ou em terça, quarta ou quinta-feira, possam ser observados na segunda-feira da semana seguinte, o que, defende-se, concederia flexibilidade aos trabalhadores no gozo destes feriados, evitando-se o recurso a dias de férias para o efeito.

A presente iniciativa desdobra-se em sete artigos, consistindo o artigo 1.º no objeto, os artigos 2.º a 6.º nas alterações e aditamentos a introduzir na ordem jurídica e o artigo 7.º na entrada em vigor, diferida para coincidir com a do «Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação».

## II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

---

### ▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A presente iniciativa é apresentada pela Deputada única representante do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)<sup>1</sup> (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)<sup>2</sup> (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 na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.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.

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 30 de abril de 2024, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 3 de maio foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.<sup>a</sup>), por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado na sessão plenária de dia 8 de maio.

Por se tratar de legislação de trabalho, o projeto de lei foi 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

---

<sup>1</sup> Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

<sup>2</sup> Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

56.º da Constituição e do artigo 132.º do Regimento, entre os dias 8 de maio e 7 de junho de 2024 [[Separata n.º 3/XVI, de 8 de maio de 2024](#)].

A discussão na generalidade do projeto de lei em análise foi arrastada para a reunião plenária de quarta-feira, 22 de maio de 2024, em conjunto com outras iniciativas.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#),<sup>3</sup> alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), de ora em diante designada como lei formulário, 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 - «Consagra o direito de dispensa ao serviço no dia de aniversário e possibilita o gozo dos feriados obrigatórios em dia distinto aquele em que recaiam, alterando o Código do Trabalho e 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.

O projeto de lei em análise visa alterar o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, bem como a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Segundo o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, «Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas». 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.

---

<sup>3</sup> Texto consolidado da lei formulário disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

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 7.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação, mostrando-se 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 parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

### III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

---

A [Constituição](#)<sup>4</sup> prevê que «todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar», bem como ao «repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas» [alíneas b) e d) do n.º 1 do [artigo 59.º](#)].

O atual [Código do Trabalho](#)<sup>5</sup> (CT2009), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)<sup>6</sup>, regula o regime dos feriados nos termos do disposto nos [artigos 234.º a 236.º](#).

---

<sup>4</sup>Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Parlamento.

<sup>5</sup> Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do *Diário da República Eletrónico*. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do *Diário da República Eletrónico*, salvo indicação em contrário.

<sup>6</sup> 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 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 14/2018, de 19 de março, 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](#).

Os feriados «destinam-se sobretudo a permitir aos cidadãos associar-se de qualquer modo a comemorações da coletividade, no plano político, cívico e religioso. Os feriados são obrigatórios, havendo alguns facultativos<sup>7</sup>».

O n.º 1 do [artigo 234.º](#) do CT2009 determina que «são feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, de 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». No entanto, «o feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa» (n.º 2). O seu n.º 3 acrescenta que, «mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente».

Estes feriados «correspondem a datas históricas ou a datas com as quais a maioria da população portuguesa se identifica culturalmente, e pretendem comemorar»<sup>8</sup>.

Conforme estipula o n.º 1 [artigo 235.º](#) do CT, «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».

De acordo com o n.º 1 do mesmo artigo, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou o contrato de trabalho pode estabelecer que a terça-feira de Carnaval<sup>9</sup> e o feriado municipal da localidade sejam considerados feriados, designando-se estes como feriados facultativos. «Trata-se de uma faculdade, como decorre da letra da lei, nada obrigando que tenha de ser observado algum dos dias referido no n.º 1, exceto quando os usos da empresa o imponham<sup>10</sup>». Recorde-se que o [artigo 1.º](#) do CT2009 estabelece que «o contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de

---

<sup>7</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - **Manual de Direito do Trabalho**. 3ª ed. revista e atualizada. Lisboa: Rei dos Livros, 2018. 673 p. ISBN 978-989-8823-67-0.

<sup>8</sup> MARECOS, Diogo Vaz - **Código do Trabalho: comentado**. 3ª ed. Coimbra: Almedina, 2017. 668 p. ISBN 978-972-40-6932-6.

<sup>9</sup> No que diz respeito à terça-feira de Carnaval, leiam-se os seguintes Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça: Acórdão - [Processo n.º 1032/15.0T8BRG.G1.S1](#), de 17.11.2016 e o Acórdão - [Processo n.º 401/15.0T8BRG.G1.S1](#), de 09.03.2017.

<sup>10</sup> MARECOS, Diogo Vaz - **Código do Trabalho: comentado**. 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2023. 717 p.

regulamentação coletiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé».

O regime de feriados, que institui o [artigo 236.º](#), determina que, «nos dias considerados como feriado obrigatório, têm de encerrar ou suspender a laboração todas as atividades que não sejam permitidas aos domingos» (n.º 1). O seu n.º 2 determina que «o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou o contrato de trabalho não pode estabelecer feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores».

Diogo Vaz Marecos<sup>11</sup> afirma que, «a proibição estabelecida no n.º 2 [do artigo 236.º] inviabiliza que qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho designe feriados distintos dos feriados mencionados nos artigos anteriores, abrangendo quer os feriados obrigatórios previstos no artigo 234.º, quer os feriados facultativos previstos no artigo 235.º. O mesmo entendimento vale para o contrato de trabalho, assim se impedindo que por acordo entre o empregador e o trabalhador sejam criados outros feriados».

Em 2012, o regime dos feriados foi objeto de alterações através da [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), que «procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro», e que teve origem na [Proposta de Lei n.º 46/XII](#), apresentada pelo Governo, com o objetivo de implementar os compromissos assumidos no [Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica](#), assinado em 17 de maio de 2011<sup>12</sup>, 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 dos feriados, o Governo procedeu à redução do catálogo legal, mediante a eliminação de quatro feriados, correspondentes a dois feriados civis e a dois feriados religiosos. «Esta medida, que se pretende que produza efeitos já no ano de 2012, sem prejuízo do cumprimento dos mecanismos decorrentes da Concordata entre o Estado Português e a Santa Sé, permitirá aumentar os níveis de produtividade,

---

<sup>11</sup> MARECOS, Diogo Vaz - **Código do Trabalho: comentado**. 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2023. 718 p.

<sup>12</sup> [Vd. Decisão de Execução do Conselho, de 30 de maio de 2011](#), relativa à concessão de assistência financeira da União Europeia a Portugal.

contribuindo para o incremento da competitividade e para a aproximação, nesta matéria, de Portugal aos restantes países europeus».

A aludida 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 e, 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 do Trabalho.

Pese embora a terça-feira de Carnaval não constar da lista de feriados obrigatórios estipulados por lei, «existe em Portugal uma tradição consolidada de organização de festas neste período». Neste quadro, vários governos têm concedido tolerância de ponto no feriado de terça-feira de Carnaval aos trabalhadores que exercem funções públicas «nos serviços da administração direta do Estado e nos institutos públicos», com exceção «dos serviços e organismos que, por razões de interesse público, devam manter-se em funcionamento».

A [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#)<sup>13</sup> (LTFP), aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#)<sup>14</sup>, 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».

---

<sup>13</sup> Texto consolidado.

<sup>14</sup> A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com origem na [Proposta de Lei n.º 184/XII](#), foi retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), e 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](#), [13/2024, de 10 de janeiro](#), e [12/2024, de 10 de janeiro](#).

O [artigo 122.º](#) da LTFP estabelece que «é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público o regime do Código do Trabalho em matéria de tempos de não trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo das especificidades constantes do presente capítulo<sup>15</sup>» (n.º 1), sendo aplicável aos referidos trabalhadores o regime de feriados estabelecido no Código do Trabalho (n.º 2). O n.º 3 prevê o feriado municipal das localidades, e o n.º 4 estabelece que «a observância da Terça-Feira de Carnaval como dia feriado depende de decisão do Conselho de Ministros ou dos órgãos de governo próprio das regiões autónomas, sendo nulas as disposições de contrato ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que disponham em contrário».

Em matéria de tempos de não trabalho, o direito de dispensa ao serviço no dia de aniversário do trabalhador não está previsto no CT e na LTFP; no entanto, encontra-se consagrado em alguns setores por via de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho<sup>16</sup>.

Quanto à duração do tempo de trabalho, verificou-se no sítio na Internet da [OCDE](#) que, em Portugal, o número médio de horas anuais de trabalho por trabalhador, em 2022, era de 1635. Noutros países, como em França (1 511 horas), na Alemanha (1 341 horas) e nos Países Baixos (1 427 horas), é menor o número médio de horas anuais de trabalho, enquanto em Espanha (1 644 horas), em Itália (1 694 horas) e na Grécia (1 886 horas), por exemplo, o número é mais elevado.

## IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

---

- **Âmbito internacional**  
**Países analisados**

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

### ESPAÑA

---

<sup>15</sup> Cfr. [Capítulo V](#), que incide sobre matéria de tempos de não trabalho – artigos 122.º a 143.º.

<sup>16</sup> A título de exemplo, podem consultar-se os seguintes [Acordos Coletivos de Trabalho](#).

O [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)<sup>17</sup>, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (texto consolidado), prevê no seu [Artículo 37.](#) o regime dos feriados. Assim, determina que os dias feriados, com carácter remunerado e não recuperável, não podem exceder catorze por ano, dos quais dois são feriados locais.

São, no entanto, imperativamente respeitados o Dia de Natal, o Dia de Ano Novo, o 1.º de maio e o 12 de outubro (feriado nacional de Espanha). Respeitadas estas exceções, o Governo pode transferir para segunda-feira todos os feriados de âmbito nacional que tenham lugar durante a semana, sendo em todo o caso transferidos para a segunda-feira imediatamente seguinte os feriados que ocorram ao domingo.

As Comunidades Autónomas, dentro do limite anual dos catorze feriados, podem assinalar os feriados que sejam tradicionais, para tal substituindo os feriados de âmbito nacional determinados regulamentarmente, bem como todos os feriados que sejam transferidos para a segunda-feira.

Assim, o [Artículo 45.](#) do [Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio](#), sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, na sua redação atual, fixa os feriados nacionais.

- I. De carácter cívico: 12 de outubro (Feriado Nacional de Espanha) e 6 de dezembro (Dia da Constituição Espanhola);
- II. De acordo com o Estatuto dos Trabalhadores: 1 de janeiro (Ano Novo), 1 de maio (Festa do Trabalho) e 25 de dezembro (Natal);
- III. Em cumprimento do artigo III do Acordo com a Santa Sé, de 3 de janeiro de 1979: 15 de agosto (Assunção da Virgem), 1 de novembro (Todos os Santos), 8 de dezembro (Imaculada Conceição), Sexta-feira Santa, Quinta-feira Santa, 6 de janeiro (Epifania do Senhor), 19 de março (São José) ou 25 de julho (Santiago Apóstolo) - corresponde às Comunidades Autónomas a opção entre a

---

<sup>17</sup> Diplomas consolidados retirado do portal oficial [boe.es](http://boe.es). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 10/05/2024.

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](#).

celebração do dia 19 de março (São José) ou do dia 25 de julho (Santiago Apóstolo).

A [Resolución de 23 de octubre de 2023](#), de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2024, publica a lista dos feriados para o presente ano relativamente às Comunidades Autónomas, em cumprimento do citado [artículo 45](#). do *Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio*.

O n.º 3 do referido [artículo 37](#) do *Estatuto de los Trabajadores* prevê que o trabalhador pode, mediante aviso prévio e justificação, faltar ao trabalho, com remuneração, por um dos motivos ali expressos e a sua duração, que configuram as comumente designadas “faltas justificadas” ou licenças com retribuição.

A convenção coletiva aplicável a cada contrato pode alargar as licenças acima referidas e incluir mesmo outras licenças remuneradas por outros motivos e licenças adicionais não remuneradas. A duração desta licença também pode ser acordada com a entidade patronal e especificada nos anexos do contrato.

A alínea *k*) do [Artículo 48](#). (Permisos de los funcionarios públicos) do [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, prevê que «Los funcionarios públicos tendrán (...) Por asuntos particulares, seis días al año.»

## ITÁLIA

O regime dos feriados está previsto na [Legge 27 maggio 1949, n. 260](#)<sup>18</sup>, alterada pelas [Legge 31 marzo 1954, n. 90](#), [Legge 4 marzo 1958, n. 132](#), [Legge 5 marzo 1977, n. 54](#), e [Legge 20 novembre 2000, n. 336](#).

Atualmente estão previstos onze feriados que podem dividir-se em civis e religiosos, em virtude do evento que é celebrado. A esses podem juntar-se feriados locais, geralmente estabelecidos em sede de contratação coletiva.

---

<sup>18</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial *normattiva.it*. Todas as referências relativas à legislação de Itália devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 13/05/2024.

Pontualmente, o Governo pode declarar determinado dia como feriado nacional, para comemorar determinado acontecimento, como ocorreu pela celebração dos 150 anos da *Unidade de Itália*, conforme o disposto no [Decreto-Legge 22 febbraio 2011, n. 5](#).

Durante os «dias festivos» (feriados) o trabalhador tem o direito de não ir trabalhar, recebendo, porém, a retribuição. No caso de trabalhar nesses dias (por acordo prévio entre trabalhador e empregador), receberá o valor de um dia normal de trabalho, ou aquele relativo às horas efetivamente trabalhadas acrescidas da majoração por trabalho em dia de descanso.

São considerados feriados nacionais civis, a saber: 25 de abril (aniversário da libertação); 1 de maio (Festa do Trabalho); 2 de junho (Fundação da República).

Como feriados nacionais religiosos<sup>19</sup>, os seguintes: 1 de janeiro; 6 de janeiro (Epifania); a segunda-feira seguinte ao dia de Páscoa (móvel); 15 de agosto (Assunção da Virgem Maria); 1 de novembro (Todos os Santos); 8 de dezembro (Imaculada Conceição); 25 de dezembro (Natal); 26 de dezembro (Santo Estevão).

E feriados locais, a celebração do Santo Padroeiro do município no qual se situa o local de trabalho.

Nalguns casos, as regras estabelecidas sofrem modificações, dando lugar a regimes particulares de horário de trabalho determinados por razões inerentes à condição do trabalhador ou a razões objetivas relativas à atividade desenvolvida pela empresa.

Para maiores desenvolvimentos, poderá aceder-se à ligação ao sítio do Governo italiano em que se podem consultar os [feriados e dias nacionais](#)<sup>20</sup>.

A legislação laboral italiana reconhece aos trabalhadores o direito de gozarem períodos de abstenção do trabalho, com a manutenção dos seus postos de trabalho, a preservação dos seus salários e remunerações e o reconhecimento da sua antiguidade.

---

<sup>19</sup> *Vd. Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 792.*

<sup>20</sup> [Governo Italiano - Dipartimento per il Cerimoniale dello Stato.](#)

Esta proteção assume a forma de férias pagas - ou licenças remuneradas - e está prevista numa série exaustiva de hipóteses (lei e convenções coletivas) para as quais o ordenamento jurídico fez uma avaliação da preponderância de interesses específicos constitucionalmente garantidos do trabalhador sobre o mero interesse económico (na atividade produtiva) do empregador.

Existe igualmente uma licença remunerada para os antigos feriados ou dias de folga. Trata-se de um direito a férias quando um dos antigos feriados já não reconhecidos pelo sistema italiano coincide com um dia útil. São os casos dos seguintes dias: São José (19 de março); Ascensão (39.º dia depois da Páscoa); Corpus Christi (60.º dia depois da Páscoa); Dia da Unidade Nacional (4 de novembro); Dia de São Pedro e São Paulo (29 de junho) (exceto para os trabalhadores que exercem a sua atividade em Roma, onde continua a ser reconhecido como feriado).

## REINO UNIDO

A [lista dos feriados oficiais](#)<sup>21</sup> no Reino Unido (quer em relação à Inglaterra/País de Gales, quer em relação à Escócia e à Irlanda do Norte<sup>22</sup>) pode ser consultada no portal do cidadão britânico.

Conforme se explica no portal em que tal informação é disponibilizada, é possível alterar a data de celebração dos feriados ou declarar outros feriados para celebrar ocasiões especiais (aconteceu em junho de 2022, para celebrar o Jubileu de Platina da Rainha Isabel II). 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. Foi o que aconteceu em 2020, em que o feriado do *Boxing Day*, habitualmente comemorado no dia 26 de dezembro, foi celebrado a 28 de dezembro (segunda-feira subsequente), de acordo com a citada lista dos feriados.

Não há obrigação legal de conceder descanso remunerado nos dias feriados.

---

<sup>21</sup> Disponível em: <https://www.gov.uk/bank-holidays> Consultas efetuadas a 13/05/2024.

<sup>22</sup> Na lista relativa a estes dois últimos figuram feriados próprios das suas tradições, como o *St Andrew's Day* no caso da Escócia, ou o *St Patrick's Day* no caso da Irlanda do Norte. O número total de feriados nacionais varia, assim, nos três casos indicados, sendo, respetivamente, de 8 (Inglaterra e País de Gales), 9 (Escócia) e 10 (Irlanda do Norte).

O sistema britânico prevê os *bank holidays* ou ‘feriados bancários (literalmente)’, que são dias em que os bancos e a maioria dos negócios paralisam. Não se limita ao Reino Unido, tendo também influenciado os sistemas de feriados da República da Irlanda, de Hong Kong e da Índia. Festas especiais ocasionais, como o casamento de príncipes, são igualmente consideradas feriados.

Os feriados oficiais, de acordo com tal lista dos feriados, são um total de oito:

- O dia de Ano Novo (*New Year’s Day*), dia 1 de janeiro, transferível para a segunda-feira mais próxima;
- A Sexta-Feira Santa (*Good Friday*), de data móvel;
- A segunda-feira de Páscoa (*Easter Monday*), também móvel;
- O feriado de maio (*Early May bank holiday*), a ocorrer na primeira segunda-feira de maio;
- O feriado da Primavera (*Spring bank holiday*);
- O feriado de Verão (*Summer bank holiday*), na última segunda-feira de agosto;
- O Dia de Natal (*Christmas Day*), a 27 de dezembro (dia de substituição);
- O feriado de Natal (*Boxing Day*), a 26 de dezembro.

Na Escócia é também celebrado o dia 2 de janeiro (em 2022 foi celebrado a 4 de janeiro – dia de substituição), para além do *St Andrew’s Day*, não sendo, porém, a segunda-feira de Páscoa considerada feriado.

Na Irlanda do Norte celebra-se ainda o dia da *Battle of the Boyne (Orangemen’s Day)*, para além do *St Patrick’s Day*.

Em 2024, os feriados até agora foram os seguintes:

<b>Data</b>	<b>Dia da semana</b>	<b>Bank holiday</b>
6 de maio	Segunda-feira	Feriado do início de maio
1 de abril	Segunda-feira	Segunda-feira de Páscoa
29 de março	Sexta-feira	Sexta-feira Santa
1 de janeiro	Segunda-feira	Dia de Ano Novo

*Licenças extra.* A entidade patronal pode optar por oferecer mais licenças do que o mínimo legal. A entidade patronal não tem de aplicar as mesmas regras que se aplicam à licença legal à licença adicional.<sup>23</sup>

## V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

---

### ▪ **Iniciativas pendentes**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), constatou-se que deram entrada, na presente Legislatura, as seguintes iniciativas legislativas sobre matérias idênticas ou conexas às do projeto de lei em análise:

- [Projeto de Lei n.º 98/XVI/1.ª \(CH\)](#) - «Pela instituição do 25 de Novembro como feriado nacional», que baixou à 10.ª Comissão, para apreciação; e

- [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», com discussão na generalidade igualmente agendada para a sessão plenária de 22 de maio.

Em sentido contrário, não se descortinou a pendência de nenhuma petição sobre estas temáticas.

### ▪ **Antecedentes parlamentares**

No que diz respeito ao regime em vigor dos feriados e à consagração de dispensa ao serviço no dia de aniversário, foi tão-somente apresentado na última Legislatura, caducando com o final antecipado da mesma, a 25 de março do corrente, o [Projeto de Lei n.º 77/XV/1.ª \(CH\)](#) - «Pela consagração do dia 25 de novembro como feriado nacional obrigatório».

De igual modo, não se apurou que tenha sido tramitada nas Legislaturas mais recentes nenhuma petição dedicada aos assuntos aqui abordados.

---

<sup>23</sup> <https://www.gov.uk/holiday-entitlement-rights>.

## VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

---

Como indicado, foi promovida a apreciação pública desta iniciativa legislativa, com a sua publicação na Separata n.º 3/XVI, DAR, de 8 de maio 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, do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e do artigo 132.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias, até 7 de junho de 2024.

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

## VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO

---

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pela proponente da [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#), em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado uma valoração maioritariamente neutra do impacto de género, aquilatando-se, ainda assim, como negativo, o seguinte critério, ao nível dos recursos: «A lei promove uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres?».

## VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

---

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - **Sixth European Working Conditions Survey** [Em linha] : **Overview report**, Luxembourg : Publications Office of the European Union, .2016. [Consult. 13 maio 2024]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=120302&img=1827>>.

**Resumo:** O sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (EWCS) traça um quadro abrangente do trabalho na Europa, em todos os países, profissões, sectores e grupos etários. As prioridades da política de emprego da União Europeia visam aumentar os níveis de emprego, prolongar a vida ativa, aumentar a participação das

mulheres, desenvolver a produtividade e a inovação e adaptar-se ao desafio digital. O êxito destas políticas depende não só das mudanças no mercado de trabalho externo, mas também do desenvolvimento de boas condições de trabalho e da qualidade do emprego. As conclusões do inquérito chamam a atenção para o leque e o âmbito das ações que os agentes políticos poderiam desenvolver para dar resposta aos desafios que a Europa enfrenta atualmente. A análise explora os resultados utilizando sete índices de qualidade do emprego, a saber: ambiente físico, intensidade do trabalho, qualidade do tempo de trabalho, ambiente social, competências, perspetivas e rendimentos. Classifica, ainda, os trabalhadores em cinco perfis típicos de qualidade do emprego, com base em entrevistas presenciais a 43.850 trabalhadores em 35 países europeus.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - **Working conditions and sustainable work** : [Em linha] **an analysis using the job quality framework**. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. [Consul. 9 maio 2023]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=133551&img=20148>>.

**Resumo:** O objetivo deste relatório do Eurofound é o de mapear os progressos alcançados, desde 2000, na melhoria das condições de trabalho e o de identificar se todos os trabalhadores usufruíram de forma igual das melhorias alcançadas. Identifica os desafios e sinaliza os grupos em risco, isto é, aqueles que foram pouco beneficiados mantendo más condições de trabalho. O relatório também evidencia medidas conducentes ao aperfeiçoamento das condições de trabalho justas e equitativas na União Europeia. Os dados utilizados são anteriores ao período pandémico.

Para o Eurofound, «boas condições de trabalho conduzem a resultados vantajosos para todos, beneficiam os trabalhadores, os empregadores e a sociedade. Estão associadas a uma melhor saúde e bem-estar para o indivíduo e a níveis mais elevados de motivação, empenhamento, aprendizagem e desempenho, o que é do interesse dos empregadores e das empresas. Uma força de trabalho mais saudável terá um impacto menor em termos de serviços de saúde pública e das despesas associadas. Além disso, o desafio demográfico que a Europa enfrenta exige que uma maior percentagem da população em idade ativa participe no mercado de trabalho. Este objetivo só pode ser

alcançado se os trabalhadores gozarem de boa saúde e puderem e estiverem motivados para permanecer no mercado de trabalho durante mais tempo».

No âmbito deste projeto de lei, sugere-se ainda a consulta da seguinte página:

Artigo de Jennifer Moss com o título - **Creating a Happier Workplace Is Possible — and Worth It**, de 2023 em que a autora apresenta um conjunto de dados sobre a felicidade no trabalho e a sua relação com o aumento de produtividade.

<https://hbr.org/2023/10/creating-a-happier-workplace-is-possible-and-worth-it>