



## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

### **PARECER CONJUNTO**

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/XIV/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

### **Autora:**

Cristina Mendes da Silva  
(PS)



## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

### **ÍNDICE**

#### **PARTE I – CONSIDERANDOS**

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

#### **PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER**

#### **PARTE III – CONCLUSÕES**

#### **PARTE IV – ANEXOS**

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

### PARTE I – CONSIDERANDOS

#### 1 – Introdução

O Projeto de Lei n.º 43/XIV/1.º é subscrito pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar (GP) do PCP, o Projeto de Lei n.º 47/XIV/1.º é subscrito pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar (GP) do BE, o Projeto de Lei n.º 79/XIV/1.º é subscrito pelos dois Deputados do Grupo Parlamentar (GP) do PEV e o Projeto de Lei n.º 536/XIV/2.º é subscrito pelos três Deputados do Grupo Parlamentar (GP) do PAN, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#), no artigo 118.º e no n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do RAR.

O Projeto de Lei n.º 43/XIV/1.º (PCP) deu entrada a 6 de novembro de 2019, foi admitido a 8 de novembro e anunciado no dia 13 de novembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.º).

Os Projetos de Lei n.ºs 47/XIV/1.º (BE) deu entrada a 7 de novembro de 2019, foi admitido a 12 de novembro e anunciado no dia 13 de novembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.º).

O Projeto de Lei n.º 79/XIV/1.º (PEV) deu entrada a 15 de novembro de 2019, foi admitido a 19 de novembro e anunciado a 20 de novembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.º).

O Projeto de Lei n.º 536/XIV/2.º (PAN) deu entrada a 25 de setembro de 2020 e foi admitido e anunciado no dia 30 de setembro de 2020, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.º), com conexão a 13.º Comissão.

Por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, tendo já terminado os respetivos períodos de apreciação pública.

A discussão das iniciativas na generalidade encontra-se agendada para a reunião plenária do dia 30 de junho.

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

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

As iniciativas em apreço promovem alterações ao Código de Trabalho, com o intuito de repor os 25 dias de férias por ano, mas desta vez sem dependência do critério da assiduidade do trabalhador.

O Projeto de Lei do GP do PCP faz uma contextualização histórica na exposição de motivos, recordando que durante o Governo PSD/CDS-PP foram promovidas alterações ao Código do Trabalho, como a supressão de feriados e a redução dos dias de férias e de descanso obrigatório, alegando que estas medidas acabaram por ser contraproducentes, sem promoverem, no entender dos proponentes, a competitividade, a produtividade e o combate ao défice e à dívida externa. Deste modo, propõem elevar novamente para 25 os dias de férias, mas desta vez sem dependência do critério da assiduidade do trabalhador, por entenderem que essa condição se encontrava «subjetivamente colocada nas mãos da entidade patronal».

Os Deputados do GP do BE fazem referência na sua iniciativa à consagração constitucional e à finalidade e ao regime aplicável ao direito a férias, defendendo a reposição dos 25 dias de férias, que definem como de elementar justiça, com efeitos até ao nível da produtividade. Não ignorando a necessidade de interpretação subjacente à majoração do direito de férias anteriormente em vigor, e alertando para as potenciais iniquidades de tratamento entre trabalhadores, mormente para o absentismo laboral feminino decorrente da maternidade, consideram que a existência e o número de faltas justificadas não deverão condicionar a atribuição dos 25 dias de férias.

A iniciativa do GP do PEV advoga que todos os trabalhadores devem ter direito a 25 dias de férias, sem estarem condicionados pela assiduidade, fazendo referência à dignidade constitucional e à irrenunciabilidade do direito a férias, mas também destacando a relevância do restabelecimento físico e psicológico e do lazer na produtividade

O Projeto de Lei do GP do PAN argumenta que as condições laborais se vêm degradando ao longo dos anos, e que, de acordo com dados da OCDE referentes ao ano de 2013, Portugal era dos países europeus em que mais se trabalhava na Europa, só atrás da Grécia, com consequências negativas nos tempos de descanso e lazer e na conciliação entre a vida profissional e vida familiar. Deste modo, além de proporem o aumento da duração mínima das férias para 25 dias uteis, propõem também a redução do período normal de trabalho no Código «como uma medida necessária como forma de garantir a igualdade entre todos os trabalhadores» do público e do privado.

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

### 3 – Enquadramento Legal

As férias constituem um direito constitucionalmente reconhecido. Assim, o [artigo 59.º](#) da CRP enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alínea *d*] do n.º 1]. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

Desde 2003 que o Código de Trabalho previa que a duração mínima do período anual de férias fosse de 22 dias úteis, majorados até ao máximo de 3 dias úteis por ano, condicionado à assiduidade do trabalhador, regra que se manteve no Código de Trabalho de 2009.

Em 2012, com a entrada em vigor 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** estabelecida no [artigo 238.º](#), bem como os casos especiais de duração do período de férias, conforme prevê o [artigo 239.º](#).

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

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

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

As iniciativas em apreço assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeitam, de igual modo, os limites à admissão das iniciativas, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não se afigura infringirem a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

Sendo as iniciativas sobre matéria de trabalho, os projetos de lei em referência foram colocados em apreciação pública, nos termos do artigo 134.º do RAR e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição. Nesse sentido, foram publicados em Separatas do Diário da Assembleia da República, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

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

Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma *supra* referido, «Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto». Por outro lado, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário estipula que «os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

Os títulos das presentes iniciativas legislativas, com exceção do projeto de lei do GP do PAN, traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conformes ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Todos os títulos das iniciativas em apreço indicam que procedem à 16.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, elencando no articulado os diplomas que lhe introduziram alterações, dando assim cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, que estabelece 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.

Consultando a base de dados Digesto (*Diário da República Eletrónico*), constata-se que o Código do Trabalho sofreu, até à data, dezasseis alterações, a saber: [Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro](#), [Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro](#), [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), [Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto](#), [Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto](#), [Lei n.º 27/2014, de 8 de maio](#), [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#), [Lei n.º 28/2015, de 14 de abril](#), [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#), [Lei n.º 8/2016, de 1 de abril](#), [Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto](#), [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#), [Lei n.º 14/2018, de 19 de março](#), [Lei n.º 90/2019 de 4 de setembro](#) e [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#), e a [Lei n.º 18/2021, de 8 de abril](#)<sup>2</sup>, constituindo esta a sua décima sétima alteração.

---

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

<sup>2</sup> Esta última já depois da apresentação das iniciativas em análise.

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

Porém, 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, dando seguimento e acolhendo o recomendado na Nota Técnica elaborada pelos serviços da Assembleia da República, em razão da segurança jurídica, é recomendável não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração, quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Neste caso, a contribuir para a falta de segurança jurídica acresce o facto de haver várias iniciativas pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social que, em caso de aprovação, também alteram o Código do Trabalho.

Pelo que acolhemos a sugestão da Nota Técnica e recomendamos que em sede de especialidade possa ser consensualizada uma única redação, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, sugerindo-se e o seguinte título:

**«Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»**

Relativamente à entrada em vigor, os projetos de lei dos GP do PCP e do BE preveem que entrem em vigor 30 dias após a sua publicação, enquanto a iniciativa do GP do PEV propõe um prazo de 60 dias e o projeto de lei do GP do PAN, por alterar a LTFP, prevê a entrada em vigor com o Orçamento de Estado subsequente à sua publicação, cumprindo-se assim o disposto 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 da vigência verificar-se no próprio dia da publicação», acautelando a iniciativa do GP do PAN o cumprimento da Lei-Travão.

Caso venham a ser aprovadas, devem ser publicadas sob a forma de lei na 1.ª série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

Nessa sequência e na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

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

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, apesar de se encontrarem pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social várias iniciativas que promovem a alteração ao Código do Trabalho, nenhuma outra versa sobre a mesma matéria plasmada nos projetos de lei em apreço.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

**PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER**

A deputada autora do parecer reserva a sua posição para a discussão das iniciativas legislativas em sessão plenária.

**PARTE III – CONCLUSÕES**

**Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui que:**

1. As presentes iniciativas legislativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Sendo as iniciativas legislativas aprovadas na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter uma única redação, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara do ponto de vista formal.
3. Atendendo ao contexto atual de necessidade de adequação da existência de um Diário da República Eletrónico (acessível, universal e gratuito) com o previsto e regulado pela Lei Formulário, é recomendável não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração, quando a mesma incida sobre «Códigos», «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.
4. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

**PARTE IV- ANEXOS**

- *Nota Técnica Conjunta das Iniciativas em apreço*

Palácio de São Bento, 30 de junho de 2021

**A Deputada Relatora**



**(Cristina Mendes da Silva)**

**O Presidente da Comissão**



**(Pedro Roque)**



### [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)**

Data de admissão: 8 de novembro de 2019

### [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)**

Data de admissão: 12 de novembro de 2019

### [Projeto de Lei n.º 79/XIV/1.ª \(PEV\)](#)

**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)**

Data de admissão: 19 de novembro de 2019

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

## Índice

- [I. Análise das iniciativas](#)
- [II. Enquadramento parlamentar](#)
- [III. Apreciação dos requisitos formais](#)
- [IV. Análise de direito comparado](#)
- [V. Consultas e contributos](#)
- [VI. Avaliação prévia de impacto](#)
- [VII. Enquadramento bibliográfico](#)

## I. Análise das iniciativas

---

- **As iniciativas**

1) Os proponentes do Projeto de Lei n.º 43/XIV/1.<sup>a</sup> (PCP) começam por identificar o direito a férias pagas como uma conquista da Revolução de Abril, afirmando o seu propósito de repor «a garantia de 25 dias de férias para todos os trabalhadores». Dando nota das alterações ao Código do Trabalho que no passado levaram, designadamente, à supressão de feriados e à redução dos dias de férias e de descanso obrigatório, alegam que estas medidas acabaram por ser contraproducentes, sem promoverem, no seu entender, a competitividade, a produtividade e o combate ao défice e à dívida externa.

Assim, e depois de as referidas mudanças terem reduzido 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 os proponentes entenderem que essa condição se encontrava «subjetivamente colocada nas mãos da entidade patronal». Concluem apelando à valorização do trabalho e dos trabalhadores, tendo em vista o desenvolvimento e o progresso social, através dos meios que elencam na exposição de motivos.

A iniciativa compõe-se assim de cinco artigos<sup>1</sup>, refletindo o primeiro o seu objeto, o segundo a modificação ao Código do Trabalho, e os derradeiros três, respetivamente, a garantia de direitos e a comunicação das alterações aos trabalhadores e a entrada em vigor.

2) Por seu turno, a exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 47/XIV/1.<sup>a</sup> (BE) alude à consagração constitucional e à finalidade e ao regime aplicável ao direito a férias, realçando as alterações introduzidas em 2012, que associam ao prolongamento dos tempos de trabalho, «com vista a alcançar um aumento da produtividade». Sem ignorar a necessidade de interpretação subjacente à majoração do direito de férias anteriormente em vigor, e alertando para as potenciais iniquidades de tratamento entre

---

<sup>1</sup> Já que por lapso de escrita se omitiu o artigo 3.º preambular, o que poderá ser corrigido durante o processo legislativo.

trabalhadores, mormente para o absentismo laboral feminino decorrente da maternidade, consideram que a existência e o número de faltas justificadas não deverão condicionar a atribuição dos 25 dias de férias, que definem como de elementar justiça, com efeitos até ao nível da produtividade.

O projeto de lei em apreço subdivide-se em três artigos, que correspondem ao objeto, à alteração do artigo 238.º do Código do Trabalho e à entrada em vigor.

3) Também os autores do Projeto de Lei n.º 79/XIV/1.ª (PEV) mencionam inicialmente a dignidade constitucional e a irrenunciabilidade do direito a férias, e bem assim o seu reconhecimento legal a partir do 25 de abril de 1974 e da Constituição de 1976. Posto isto, sublinham a relevância do restabelecimento físico e psicológico e do lazer na produtividade, advogando que todos os trabalhadores devem ter direito a 25 dias de férias, e não 22 como no modelo vigente, chamando até à atenção que, em último caso, os trabalhadores podem ver-se obrigados a faltar, sem possibilidade de justificação da falta e sem direito a remuneração. Relembrando a modificação implementada em 2012 a este respeito, argumentam que a mesma acabou por surtir o efeito contrário ao desejado, impondo-se assim a recuperação do anterior período de férias, agora sem estar condicionado pela assiduidade do trabalhador.

A iniciativa estrutura-se deste modo em quatro disposições preambulares, consistindo o artigo 1.º no objeto, o artigo 2.º na alteração propugnada, o artigo 3.º na garantia da sua comunicação a todos os trabalhadores e o artigo 4.º na entrada em vigor.

- **Enquadramento jurídico nacional**

As **férias** constituem um direito constitucionalmente reconhecido. Assim, o [artigo 59.º<sup>2</sup>](#) da Lei Fundamental enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alínea d) do n.º 1]. Estes

---

<sup>2</sup> <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx#art59>

direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#)<sup>3</sup> da Constituição).

O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#)<sup>4</sup> e [Acórdão n.º 635/99](#)<sup>5</sup>), quando confrontado com alguns direitos, em particular os consagrados no artigo 59.º, n.º 1, alínea d), considera que se tratam de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos, quer para entidades públicas, quer para entidades privadas.

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

Em cumprimento do citado preceito constitucional, em 1976, o Governo aprovou o [Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro](#)<sup>6</sup>, no qual ficou estipulado que **o período anual de férias não podia ser inferior a vinte e um dias consecutivos nem superior a trinta dias consecutivos** (artigo 4.º). Com a publicação do [Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de outubro](#), que procedeu à revisão do referido Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro, **o período anual de férias passou para 22 dias úteis**.

Em 2003, o aludido diploma foi revogado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#)<sup>7</sup>, que aprovou o [Código do Trabalho](#) (CT2003), procedendo à unificação e sistematização de um conjunto de diplomas avulsos que continham a regulação da relação laboral, bem como à transposição, parcial ou total, de várias diretivas comunitárias. O Código não procedeu a qualquer alteração na duração mínima do período anual de férias fixado no diploma revogado (**22 dias úteis**), no entanto, por força do disposto no n.º 3 do [artigo 213.º](#), introduziu um regime de majoração do número de dias de férias, até ao máximo de 25 dias úteis por ano, condicionado à assiduidade do trabalhador. Para o efeito, era necessário que no 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

<sup>3</sup> <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx#art17>

<sup>4</sup> <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19970368.html>

<sup>5</sup> <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19990635.html>

<sup>6</sup> Diploma 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. O Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro, que regulava o regime jurídico de férias, feriados e faltas, revogou o [Decreto-Lei n.º 49408, de 1964](#), relativo à matéria de férias.

<sup>7</sup> Teve origem na [Proposta de Lei nº 29/IX/1ª](#).

injustificadamente nem tivesse dado faltas justificadas em número superior aos referidos nas diversas alíneas do n.º 3 do artigo 213.º.

Em 2009, com a aprovação do atual [Código do Trabalho](#)<sup>8</sup> - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)<sup>9</sup>, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), com as alterações introduzidas pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#)<sup>10</sup>, [53/2011, de 14 de outubro](#)<sup>11</sup>, [23/2012, de 25 de junho](#)<sup>12</sup>, [47/2012, de 29 de agosto](#)<sup>13</sup>, [69/2013, de 30 de agosto](#)<sup>14</sup>, [27/2014, de 8 de maio](#)<sup>15</sup>, [55/2014, de 25 de agosto](#)<sup>16</sup>, [28/2015, de 14 de abril](#)<sup>17</sup>, [120/2015, de 1 de setembro](#)<sup>18</sup>, [8/2016, de 1 de abril](#)<sup>19</sup>, [28/2016, de 23 de agosto](#)<sup>20</sup>, [73/2017, de 16 de agosto](#),<sup>21</sup> [14/2018, de 19 de março](#)<sup>22</sup>, [90/2019, de 4 de setembro](#)<sup>23</sup>, [93/2019, de 4 de setembro](#)<sup>24</sup>, e [18/2021, de 8 de abril](#)<sup>25</sup>, 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, acima exposto. Ou seja, o n.º 3 do artigo 238.º na redação primitiva do CT2009, permitia uma majoração dos dias de férias, que podia atingir até três dias de férias, em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas justificadas. Com a alteração ao mencionado CT2009, através da [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), esta não só eliminou aquela majoração da lei, como no seu n.º 3 do artigo 7.º obrigou que a eliminação da majoração tenha caráter imperativo em relação às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou às cláusulas de contrato individual de trabalho que sejam posteriores a 1 de dezembro de 2003. Aquelas disposições ou cláusulas sofrem, por determinação daquele n.º 3 do artigo 7.º da Lei n.º

<sup>8</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>9</sup> [Trabalhos preparatórios](#)

<sup>10</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>11</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>12</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>13</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>14</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>15</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>16</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>17</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>18</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>19</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>20</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>21</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>22</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>23</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>24</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

<sup>25</sup> [Trabalhos preparatórios.](#)

23/2012, de 25 de junho, uma redução em montante equivalente, com o limite de três dias, devendo manter-se contudo a **duração mínima de 22 dias úteis do período de férias** estabelecido no [artigo 238.º](#), bem como os casos especiais de duração do período de férias, conforme prevê o [artigo 239.º](#).

A supracitada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (alterada pelas [Leis n.ºs 69/2013, de 30 de agosto](#), e [48-A/2014, de 31 de julho](#)), que procede à terceira 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/1.ª](#), 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>26</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 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 caráter imperativo em relação às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou às cláusulas de contrato individual de trabalho que sejam posteriores a 1 de dezembro de 2003, as quais sofrerão uma redução em montante equivalente, com o limite de três dias e sem prejuízo da duração mínima do período de férias estabelecido no Código do Trabalho».

<sup>26</sup> Vd. [Decisão de Execução do Conselho, de 30 de maio de 2011](#), relativa à concessão de assistência financeira da União a Portugal.



Sucedde que o Tribunal Constitucional, através do [Acórdão n.º 602/2013](#)<sup>27</sup>, decidiu «declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral<sup>28</sup>, das normas contidas no artigo 7.º, n.º 2, n.º 3 e n.º 5 da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho». Consequentemente, todas as relações laborais regidas por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), que prevejam a majoração de período anual de férias em função da assiduidade do trabalhador, terão de lhe ver aplicado o respetivo regime. Os trabalhadores terão direito à majoração, a qual se manterá nos anos subsequentes, acaso o IRCT não seja alterado.

Em conformidade com o atual CT2009, o direito a férias é um direito irrenunciável e parcialmente indisponível, não podendo o seu gozo, em regra, substituir-se por qualquer compensação, fora dos casos previstos na lei, ainda que com o acordo do trabalhador. As exceções a esta regra encontram-se estabelecidas no n.º 5<sup>29</sup> do [artigo 238.º](#). «O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural» (cfr. n.º 4 do [artigo 237.º](#)).

#### *Setor Público – Regime de Férias*

A [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#)<sup>30</sup>, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto](#), 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,](#)

<sup>27</sup> Um grupo de vinte e quatro Deputados à Assembleia da República veio requerer, ao abrigo do disposto no artigo 281.º, n.º 2, alínea f), da Constituição da República Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas contidas no Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

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

<sup>29</sup> Estabelece que «o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias».

<sup>30</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª](#).

[de 14 de agosto](#), pelo [Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro](#), e pelas [Leis n.ºs 82/2019, de 2 de setembro, 79/2019, de 2 de setembro](#), e [2/2020, de 31 de março](#), que aprovou em anexo a [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) - LTFP (texto consolidado), toma o Código do Trabalho como regime subsidiário, 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, entre outros». Em relação a estas matérias, e apenas quando se justifique, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas «limita-se a regular as eventuais especificidades ou a proceder às adaptações exigidas pela natureza pública das funções do trabalhador e pelo carácter público do empregador».

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

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

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

O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida



familiar e participação social e cultural. Este direito é irrenunciável<sup>31</sup> e, como tal, não pode ser substituído por qual compensação económica ou outra, salvo nos casos previstos na lei.

Recorde-se que, até à entrada em vigor da supracitada Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o período anual de férias dos trabalhadores a exercerem funções públicas, tinha a duração mínima de 25 dias úteis, aumentando em função da idade e dos anos de serviço efetivamente prestado. A duração do período de férias podia ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, conforme previa o [artigo 173.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas](#) (texto consolidado), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro<sup>32</sup>.

## II. Enquadramento parlamentar

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

Para além dos demais projetos de lei que visam a alteração do Código do Trabalho e cuja discussão na generalidade se encontra [agendada para a reunião plenária de quarta-feira, 30 de junho](#), não se descortinou a existência de nenhuma outra iniciativa ou petição que contenda diretamente com o período de férias anuais, em especial o seu alargamento.

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

Foram apresentados na XIII Legislatura, e tramitados pela 10.ª Comissão, os Projetos de Lei n.ºs [161/XIII/1.ª \(BE\)](#) - «Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado», [215/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - «Repõe o regime de férias na função pública, designadamente o direito a 25 dias de férias anuais e majorações de dias de férias em função da idade, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do

<sup>31</sup> Sem prejuízo do trabalhador poder renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

<sup>32</sup> Revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Trabalho em Funções Públicas», [216/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - «Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho», [370/XIII/2.ª \(BE\)](#) - «Reposição do direito a um mínimo de 25 dias de férias na função pública majorado, em função da idade, até aos 28 dias», [380/XIII/2.ª \(PAN\)](#) - «Altera o Código do Trabalho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias», [381/XIII/2.ª \(PAN\)](#) - «Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias», [608/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - «Repõe o regime de férias na função pública, designadamente o direito a 25 dias de férias anuais e majorações de dias de férias em função da idade, procedendo à 8.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas», [609/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - «Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho», [897/XIII/3.ª \(PAN\)](#) - «Altera o Código do Trabalho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias», [898/XIII/3.ª \(PAN\)](#) - «Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias», [903/XIII/3.ª \(BE\)](#) - «Reverte os cortes introduzidos pelo governo PSD/CDS nos dias de férias, no descanso compensatório, no acréscimo remuneratório devido por trabalho suplementar e consagra a terça-feira de carnaval como feriado obrigatório (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)», [909/XIII/3.ª \(PEV\)](#) - «Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (14.ª alteração ao Código de Trabalho) e [917/XIII/3.ª \(PEV\)](#) - «Procede à reposição do regime de férias na Função Pública, consagrando o direito a 25 dias úteis de férias e as majorações em função da idade», todos invariavelmente rejeitados na generalidade.

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

### III. **Apreciação dos requisitos formais**

- **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

O Projeto de Lei n.º 43/XIV/1.<sup>a</sup> é subscrito pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), o Projeto de Lei n.º 47/XIV/1.<sup>a</sup> é subscrito pelos 19 Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE) e o Projeto de Lei n.º 79/XIV/1.<sup>a</sup> é subscrito pelos 2 Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Ecologista “Os Verdes” (PEV), ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#), e nos n.ºs 1 e 2 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do RAR.

As iniciativas encontram-se redigidas sob a forma de artigos, são precedidas de uma breve exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, embora possa ser objeto de aperfeiçoamento em caso de aprovação, dando assim cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

De igual modo encontram-se respeitados, nos três projetos de lei, os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, já que parecem não infringir princípios constitucionais e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

O Projeto de Lei n.º 43/XIV/1.<sup>a</sup> (PCP) deu entrada a 6 de novembro de 2019. Foi admitido a 8 de novembro e anunciado na reunião plenária de 13 de novembro.

O Projeto de Lei n.º 47/XIV/1.<sup>a</sup> (BE) deu entrada a 7 de novembro de 2019. Foi admitido a 12 de novembro e anunciado na reunião plenária de 13 de novembro.

O Projeto de Lei n.º 79/XIV/1.<sup>a</sup> (PEV) deu entrada a 15 de novembro de 2019. Foi admitido a 19 de novembro e anunciado na reunião plenária de 20 de novembro.

Os três projetos de lei baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.<sup>a</sup>), por despacho de S. Ex.<sup>a</sup> o Presidente da Assembleia da República, na data em que foram anunciados. A sua discussão na generalidade está agendada para a reunião plenária de quarta-feira, 30 de junho de 2021, em conjunto com outras iniciativas.

Por se tratar de legislação de trabalho, foram colocados em apreciação pública nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º e do artigo 134.º do RAR, entre as seguintes datas:

- Os Projetos de Lei n.ºs 43/XIV/1.<sup>a</sup> (PCP) e 47/XIV/1.<sup>a</sup> (BE), de 19.11.2019 a 19.12.2019 [\[Separata N.º1/XIV/1 2019.11.19\]](#);

- O Projeto de Lei n.º 79/XIV/1.<sup>a</sup> (PEV), de 23.11.2019 a 23.12.2019 [\[Separata N.º 3/XIV/1 2019.11.23\]](#).

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, 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.

Os títulos das presentes iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Todos os títulos das iniciativas em análise indicavam que procediam, na data de entrada no Parlamento, à 16.<sup>a</sup> alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, elencando no articulado os diplomas que lhe introduziram alterações, no sentido de dar cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, que estabelece 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.

Consultando a base de dados Digesto (*Diário da República Eletrónico*), constata-se que o Código do Trabalho sofreu, até à data, dezasseis alterações, a saber: [Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro](#), [Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro](#), [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), [Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto](#), [Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto](#), [Lei n.º 27/2014, de 8 de maio](#), [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#), [Lei n.º 28/2015, de 14 de abril](#), [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#), [Lei n.º 8/2016, de 1 de abril](#), [Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto](#), [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#), [Lei n.º 14/2018, de 19 de março](#), [Lei n.º 90/2019](#) e [Lei n.º 93/2019](#), ambas de 4 de setembro, e ainda a [Lei n.º 18/2021, de 8 de abril](#)<sup>33</sup>, constituindo esta a sua décima sétima alteração<sup>34</sup>.

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”

Desta forma, e no respeito pelas regras de legística que têm sido seguidas nesta matéria, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, sugere-se a seguinte alteração ao título:

**«Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»**

<sup>33</sup> Esta última já depois da apresentação das iniciativas em análise.

<sup>34</sup> Uma vez que há mais iniciativas pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social que, em caso de aprovação, também alteram o Código do Trabalho, o número de ordem de alteração pode vir a ser diferente.

Caso venham a ser aprovadas, ou aprovada, se em sede de especialidade se optar por um texto conjunto, em votação final global, devem ser publicadas sob a forma de lei na 1.ª série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

Relativamente à entrada em vigor, verifica-se que a mesma está prevista para datas diferentes: os Projetos de Lei n.ºs 43/XIV/1.ª (PCP) e 47/XIV/1.ª (BE) preveem que entram em vigor 30 dias após a sua publicação. O Projeto de Lei n.º 79/XIV/1.ª (PEV) prevê que a data de entrada em vigor ocorre 60 dias após a sua aprovação, pelo que em sede de especialidade convém ter em conta esta discrepância de datas e o cumprimento do 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 da vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

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

#### IV. Análise de direito comparado

---

- **Enquadramento internacional**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Espanha e França. Dá-se também nota da situação no Reino Unido.

##### ESPAÑA

A Constituição espanhola, no seu [artigo 40.2](#)<sup>35</sup>, enumera um conjunto de direitos e deveres fundamentais aplicáveis ao trabalhador, incumbindo às autoridades públicas fomentar uma política que garanta a formação profissional, assegure a segurança e higiene no trabalho e garanta o descanso necessário, mediante a limitação da jornada laboral, e o direito a férias periódicas remuneradas.

---

<sup>35</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial [boe.es](#). Todas as referências relativas à legislação de Espanha devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário.  
Projetos de Lei n.ºs 43/XIV/1.ª (PCP), 47/XIV/1.ª (BE) e 79/XIV/1.ª (PEV)  
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

No cumprimento do referido preceito constitucional, 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 Trabajadores, estabelece que o trabalhador tem direito a férias de acordo com o estabelecido em convenção coletiva ou contrato individual de trabalho, por um período nunca inferior a 30 dias, e não substituíveis por qualquer compensação económica ([artigo 38](#)).

### FRANÇA

O [Code du Travail](#)<sup>36</sup> prevê que o período anual de férias não pode exceder 30 dias úteis. Prevê ainda que o trabalhador tem direito a 2 dias e meio de férias por cada mês de trabalho efetivo para o mesmo empregador ([Article L3141-3](#)). Para efeitos do cálculo da duração do período de férias, um mês de trabalho efetivo é equivalente a 4 semanas ou 24 dias de trabalho ([Article L3141-4](#)). Os trabalhadores com menos de 21 anos de idade têm direito a requerer os 30 dias de férias (independentemente da antiguidade - [Article L3164-9](#)) e os trabalhadores com filhos a cargo têm direito a 2 dias extra por cada filho até aos 15 anos ou sem limite de idade caso tenha deficiência (com o referido limite de 30 dias anuais - [Article L3141-8](#)).

A duração do período anual de férias pode ser aumentada em razão da idade ou da antiguidade do trabalhador, de acordo com condições estabelecidas por acordo ou convenção coletiva de trabalho ([Article L3141-10](#)).

Para melhor desenvolvimento da matéria em análise pode consultar-se o sítio [Service-Public.fr](#) - [secteur privé](#).

### REINO UNIDO

O direito a férias está previsto na Lei sobre o Horário de Trabalho ([Working Time Regulations 1998](#)<sup>37</sup>), aplicável a Inglaterra, País de Gales e Escócia.

<sup>36</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial [legifrance.gouv.fr](#). Todas as referências relativas à legislação de França devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário.

<sup>37</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial [legislation.gov.uk](#). Todas as referências relativas à legislação do Reino Unido devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário.



Aquela lei alterou as [Working Time Regulations de 2007](#), concedendo a todos os trabalhadores que trabalhem cinco dias por semana o direito a gozarem um mínimo de 5,6 semanas de férias pagas por cada ano de trabalho. O limite legal máximo de dias de férias por ano é de 28 dias, de acordo com o disposto no n.º 3 da [section 13A](#). Este limite pode, no entanto, ser derogado contratualmente, uma vez que o contrato de trabalho pode atribuir mais dias de férias ao trabalhador.

De acordo com o disposto na [section 15](#), o empregador pode requerer que o trabalhador tire férias em alturas determinadas.

O ACAS (Serviço de Aconselhamento, Conciliação e Arbitragem) disponibiliza [informação sobre o direito a férias](#)<sup>38</sup>.

## Organizações internacionais

### ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho ([OIT](#)<sup>39</sup>), adotou, em 24 de junho de 1936, a primeira Convenção sobre férias pagas ([Convenção n.º 52](#)<sup>40</sup>). Prevê uma semana de férias pagas, após um ano de trabalho contínuo para os trabalhadores da indústria, do comércio e dos serviços.

Em 1952, foi adotada a [Convenção n.º 101](#)<sup>41</sup>, que alarga à agricultura a previsão das férias pagas previstas na referida Convenção n.º 52.

Posteriormente, a [Convenção n.º 132](#)<sup>42</sup>, adotada em 24 de junho de 1970, veio prever que a duração anual das férias será especificada por cada Estado no momento da ratificação, mas terá um mínimo de 3 semanas por ano. Para um período de serviço

<sup>38</sup> <https://www.acas.org.uk/checking-holiday-entitlement>, consultado a 23-06-2021.

<sup>39</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>, consultado a 23-06-2021.

<sup>40</sup> Disponível no portal da OIT, para o qual são feitas as referências das convenções mencionadas neste ponto da presente nota técnica; entrou em vigor em 22-09-1939.

<sup>41</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312246,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312246,en:NO), consultada em 23-06-2021; entrou em vigor em 24-07-1954.

<sup>42</sup> Entrada em vigor a 30 de junho de 1973.



inferior a 12 meses, devem ser garantidas férias com pagamento proporcional ao período de serviço, mas pode ser requerido um mínimo de seis meses de serviço. As ausências devidas a doença, acidente, maternidade, ou a outras razões não imputáveis ao trabalhador, serão contadas como tempo de trabalho. Estabelece ainda a Convenção que qualquer acordo para renunciar ao direito a férias mínimas anuais pagas ou desistir dessas férias e receber compensação ou outra, será considerado nulo e sem efeito. Esta convenção aplica-se a todas as pessoas empregadas, incluindo o sector agrícola, apenas se excetuando os marítimos.

Portugal, através do [Decreto n.º 52/80, de 29 de julho](#), aprovou, para ratificação, a citada Convenção n.º 132, relativa às férias anuais remuneradas.

Para melhor desenvolvimento relativamente à matéria em análise, pode consultar-se o sítio da OIT - [Convenções e Recomendações](#)<sup>43</sup>. Pode também consultar-se o sítio da [OIT](#) em Portugal<sup>44</sup>

## V. Consultas e contributos

Como referido anteriormente, por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º do CT e do artigo 134.º do RAR.

Todas os contributos enviados foram disponibilizados na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública](#).

Com efeito, a CTSS recebeu 18 contributos para o Projeto de Lei n.º 43/XIV/1.ª (PCP), 20 para o Projeto de Lei n.º 47/XIV/1.ª (BE) e 13 para o Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.ª (BE), que no essencial reproduzem ou subscrevem, em todos os casos, a pronúncia da

<sup>43</sup> <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::>, consultado a 23-06-2021.

<sup>44</sup> [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_convencoes\\_numero\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm), consultado em 23-06-2021.

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN), que considera «de elementar justiça proceder à consagração, sem condicionalismos, dos 25 dias úteis de férias para todos os trabalhadores», destacando a importância que este direito assume «na conciliação entre a vida pessoal e o trabalho, bem como do ponto de vista da recuperação física, psíquica e biológica», e bem assim na valorização dos trabalhadores e do próprio trabalho.

Regista-se ainda, para os Projetos de Lei n.ºs 43/XIV/1.ª (PCP) e 47/XIV/1.ª (BE), os contributos autónomos do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB), que fazem referência às dúvidas suscitadas a interpretação da justificação das faltas como critério de majoração dos dias de férias, pelo que manifestam o seu acordo com o disposto em ambas as iniciativas, à semelhança do já existente em vários instrumentos de regulamentação coletiva, e que permitirá a seu ver fomentar a motivação e a disponibilidade para o trabalho e a saúde e a competitividade da economia.

## VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pelos proponentes dos Projetos de Lei n.ºs [43/XIV/1.ª \(PCP\)](#), [47/XIV/1.ª \(BE\)](#) e [79/XIV/1.ª \(PEV\)](#) das fichas de avaliação prévia de impacto de género das presentes iniciativas, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado maioritário uma valoração neutra do impacto de género, com a particularidade de os proponentes do Projeto de Lei n.º 47/XIV/1.ª (BE) reputarem como positivo, ao nível dos recursos, o indicador «Homens e mulheres têm o mesmo acesso aos recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei?»

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso.

Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, nesta fase do processo legislativo a redação do projeto de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género.

## 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 sacrificadas nas novas e extremamente exigentes condições laborais. Daí que as motivações da criação do direito de férias assentem, acima de tudo, na proteção da saúde do trabalhador, como forma de equilíbrio bio psíquico.

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

AMADO, João Leal – Direito a férias : direito-dever ou direito subjetivo? : baseado em factos inverídicos mas verosímeis. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. Ano XXI, nº 45, (jul./dez. 2014). p. 381- 396. Cota: RP-577

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

FALCÃO, David – O direito a férias no atual regime laboral [Em linha]. **Datavenia : revista jurídica digital**. Ano 2, nº 3 (fev. 2015). [Consult. 31 out. 2016]. Disponível na

Projetos de Lei n.ºs 43/XIV/1.<sup>a</sup> (PCP), 47/XIV/1.<sup>a</sup> (BE) e 79/XIV/1.<sup>a</sup> (PEV)  
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.<sup>a</sup>)

intranet

da

AR

<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.

MACHADO, Susana Sousa - Observações sobre as alterações ao regime jurídico das férias, feriados e faltas. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. Ano XX, nº 43 (jul./dez. 2013), p. 329-343. Cota: RP- 577

**Resumo:** A autora analisa a terceira alteração ao Código do Trabalho, operada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que entrou em vigor no dia 1 de agosto de 2012, centrando-se na parte relativa ao regime jurídico das férias, feriados e faltas. De entre as alterações relevantes que foram introduzidas, destaca as mudanças a nível da majoração das férias, da possibilidade de encerramento da empresa para férias dos trabalhadores em dias de pontes, da contabilização dos dias de férias, da compensação do banco de horas com férias, da suspensão de feriados obrigatórios e dos efeitos das faltas injustificadas.

OECD Family Database [Em linha]. [Consult. 21 nov. 2019]. Disponível em: WWW:  
<URL:

[https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_3\\_Additional\\_leave\\_entitlements\\_of\\_working\\_parents.pdf](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 [www.oecd.org/els/family/database.htm](http://www.oecd.org/els/family/database.htm)), o qual apresenta dados de 2016 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.

RAY, Rebecca; SANES, Milla; SCHMITT, John - **No-Vacation Nation Revisited** [Em linha]. Washington, D.C.: Center for Economic and Policy Research, 2013. [Consult. 02 nov. 2016]. Disponível na intranet da AR: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=120026&img=1783&save=true>

**Resumo:** Este relatório analisa os mais recentes dados disponíveis de uma série de fontes nacionais e internacionais sobre requisitos legais para férias pagas e feriados pagos em 21 países ricos (16 países europeus, Austrália, Canadá, Japão, Nova Zelândia e Estados Unidos).

Os Estados Unidos são a única economia avançada no mundo que não garante férias pagas aos seus trabalhadores. Os países europeus garantem o direito legal a pelo menos 20 dias de férias pagas por ano, com direito a 25 e até 30 dias ou mais em alguns países. A Austrália e a Nova Zelândia impõem que os empregadores gozem pelo menos 20 dias de férias por ano; o Canadá e o Japão determinam pelo menos 10 dias de férias pagos.

ROUXINOL, Milena Silva – **O direito a férias do trabalhador : comentário aos artigos 237º a 247º e 264º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009**. Coimbra : Almedina, 2014. ISBN 978-972-40-5599-2. Cota: 12.06.9 – 372/2014

**Resumo:** Este trabalho, de índole eminentemente prática, tem em vista contribuir para a resolução de problemas de ordem prática ao nível da interpretação e aplicação do regime jurídico do direito a férias.

## **Projeto de Lei n.º 536/XIV/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**

Data de admissão: 30 de setembro de 2020  
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

### **Índice**

- I. Análise da iniciativa**
- II. Enquadramento parlamentar**
- III. Apreciação dos requisitos formais**
- IV. Análise de direito comparado**
- V. Consultas e contributos**
- VI. Avaliação prévia de impacto**
- VII. Enquadramento bibliográfico**

Elaborada por José Filipe Sousa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro (DILP), Paula Faria (BIB) e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 28 de junho de 2021

## I. Análise da iniciativa

- **A iniciativa**

Argumentando que as condições laborais se vêm degradando ao longo dos anos, os autores da iniciativa *sub judice* dão conta que, de acordo com dados da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) referentes ao ano de 2013, Portugal era dos países europeus em que mais se trabalhava na Europa, só atrás da Grécia. Na verdade, constatam que o período normal de trabalho é bastante longo no nosso país, registando-se uma diferença de regimes entre setor público e privado, e fazendo referência às vicissitudes verificadas nos últimos tempos, defendendo a equiparação de modelos entre os dois setores.

Por outro lado, não deixa igualmente de se mencionar as consequências da carga horária aplicável, em especial nos tempos de descanso e lazer e na conciliação entre a vida profissional e vida familiar. Deste modo, enaltecendo os recursos humanos como o capital mais importante das empresas, classificam a redução do período normal de trabalho «como uma medida necessária como forma de garantir a igualdade entre todos os trabalhadores». Concomitantemente, pretende-se igualmente aumentar a duração mínima das férias para 25 dias úteis, atendendo a que esse período se destina a recuperar o trabalhador e a garantir-lhe maior disponibilidade, integração na vida familiar e participação social e cultural.

O projeto de lei em análise integra quatro artigos preambulares, traduzindo-se o artigo 1.º no objeto, os artigos 2.º e 3.º nas várias alterações a introduzir no ordenamento jurídico e o artigo 4.º na correspondente entrada em vigor.

- **Enquadramento jurídico nacional**

A Constituição da República Portuguesa (CRP), no seu [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias



periódicas pagas [alínea d) do n.º 1]. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

Por sua vez, incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, designadamente a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho [alínea b) do n.º 2 do citado artigo].

O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#) e [Acórdão n.º 635/99](#)) quando confrontado com alguns direitos, em particular os consagrados no artigo 59.º, n.º 1, alínea d), considera que se tratam de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos, quer para entidades públicas, quer para entidades privadas.

No quadro legislativo, o horário de trabalho foi objeto de diversas alterações. A partir de 1971, através do [Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro](#)<sup>1</sup> (Estabelece o regime jurídico da duração do trabalho), estavam fixados, como limites máximos dos períodos normais de trabalho, **oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana**.

Com o [Acordo Económico e Social de 1990](#)<sup>2</sup>, o Governo e os parceiros sociais estabeleceram como compromisso uma redução do período normal de trabalho com adaptabilidade de horários. No seu seguimento, foi publicada a [Lei n.º 2/91 de 17 de janeiro](#)<sup>3</sup>, que fixou uma duração semanal máxima de **quarenta e quatro horas** e a possibilidade de a duração normal de trabalho ser definida em termos médios por via de convenção coletiva, o que operou, através do [Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro](#), uma alteração no artigo 5.º da LDT (Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro) que passou a admitir a adaptabilidade do horário de trabalho, por essa via, com limites diário (acréscimo máximo de duas horas) e semanal (máximo de 50 horas por semana, já incluído o trabalho suplementar, salvo o prestado por motivos de força maior). O citado Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro, estabeleceu, assim, que o período normal de

<sup>1</sup> Revogado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#), que aprovou o anterior Código do Trabalho.

<sup>2</sup> Subscrito no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social, pelo Governo, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação do Comércio Português (CCP), pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), em 19 de outubro de 1990.

<sup>3</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 93/V](#).



trabalho não pode ser superior a **oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana**.

Posteriormente, em 1996, a [Lei n.º 21/96, de 23 de julho](#)<sup>4</sup>, estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a **quarenta horas por semana**, materializando o compromisso assumido no citado Acordo Económico e Social de 1990. Esta lei foi revogada com a entrada em vigor do [Código de Trabalho 2003](#)<sup>5</sup> (CT2003), aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#)<sup>6</sup>, que previu expressamente os limites máximos dos períodos normais de trabalho, determinando que o período normal de trabalho não podia exceder **oito horas por dia nem quarenta horas por semana**, podendo estes limites ser ultrapassados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos dos artigos 164.º a 169.º.

Estes limites mantêm-se com o atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterado pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#)<sup>7</sup>, [53/2011, de 14 de outubro](#)<sup>8</sup>, [23/2012, de 25 de junho](#)<sup>9</sup>, [47/2012, de 29 de agosto](#)<sup>10</sup>, [69/2013, de 30 de agosto](#)<sup>11</sup> e [27/2014, de 8 de maio](#)<sup>12</sup>, [55/2014, de 25 de agosto](#)<sup>13</sup>, [28/2015, de 14 de abril](#)<sup>14</sup>, [120/2015, de 1 de setembro](#)<sup>15</sup>, [8/2016, de 1 de abril](#)<sup>16</sup>, [28/2016, de 23 de agosto](#)<sup>17</sup>, e [73/2017, de 16 de agosto](#)<sup>18</sup>, [14/2018, de 19 de março](#)<sup>19</sup>, [90/2019, de 4 de setembro](#)<sup>20</sup>, [93/2019, de 4 de setembro](#)<sup>21</sup> e [18/2021, de 8 de abril](#)<sup>22</sup>, que no Capítulo II do seu Título II prevê a duração e organização do tempo de trabalho.

<sup>4</sup> Teve origem na [Proposta de Lei 14/VII](#).

<sup>5</sup> Revogado pelo atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

<sup>6</sup> Teve origem na [Proposta de Lei nº 29/IX](#).

<sup>7</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 285/X](#).

<sup>8</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 2/XII](#).

<sup>9</sup> Teve origem na [Proposta de lei n.º 46/XII](#).

<sup>10</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 68/XII](#).

<sup>11</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 120/XII](#).

<sup>12</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 207/XII](#).

<sup>13</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 230/XII/3ª](#) (GOV).

<sup>14</sup> Teve origem no [Projeto de Lei n.º 680/XII/4ª](#) (PS)

<sup>15</sup> Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 816/XII/4ª](#) (PCP), [867/XII/4ª](#) (PSD e CDS-PP), e [814/XII/4ª](#) (BE).

<sup>16</sup> Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 3/XIII/1ª](#) (PS), [8/XIII/1ª](#) (PCP), [20/XIII/1ª](#) (PEV), e [33/XIII/1ª](#) (BE).

<sup>17</sup> Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 55/XIII](#) (BE) e [146/XIII](#) (PS).

<sup>18</sup> Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 307/XIII, 371, 375 e 378](#).

<sup>19</sup> Teve origem nos PJI n.ºs 587, 600, 603 e 606 da XIII Legislatura.

<sup>20</sup> Teve origem em diversas iniciativas legislativas da XIII Legislatura.

<sup>21</sup> Teve origem em diversas iniciativas legislativas da XIII Legislatura.

<sup>22</sup> [Trabalhos preparatórios](#).

No n.º 1 do [artigo 203.º](#)<sup>23</sup> são fixados os limites máximos do período normal de trabalho, de **oito horas por dia e quarenta horas por semana**. Não obstante o disposto no n.º 1, os limites máximos do período normal de trabalho podem ser ultrapassados. É o que sucede, no n.º 2 deste artigo 203.º, relativamente a trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento. Para além das situações previstas no n.º 2, há ainda vários outros preceitos que permitem que sejam excedidos os limites previstos no n.º 1. É o caso do [artigo 204.º](#), *adaptabilidade por regulamentação coletiva*; do [artigo 205.º](#), *adaptabilidade individual*; do [artigo 206.º](#), *adaptabilidade grupal*; dos [artigos 208.º](#), *banco de horas por regulamentação coletiva*, e [208.º-B](#), *banco de horas grupal*; do [artigo 209.º](#), *horário concentrado*; e do [artigo 219.º](#), quando se trate de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho (cfr. alínea *a*) do n.º 1 do artigo 219.º), ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana (cfr. alínea *b*) do n.º 1 do mesmo artigo 219.º). Além de todos estes preceitos, há ainda que referir o n.º 1 do [artigo 210.º](#), que permite que os limites do período normal de trabalho sejam excedidos quando instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permita, restringindo esta admissibilidade a duas situações expressamente delineadas. É o que sucede em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja in comportável, e em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença. Fora destes casos não é permitido aumentar o período normal de trabalho<sup>24</sup>.

No tocante à duração do trabalho semanal, o n.º 1 do [artigo 211.º](#) determina que a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que não ultrapasse doze meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nas situações expressamente previstas no n.º 2 do [artigo 207.º](#).

<sup>23</sup> Este preceito correspondia aos artigos 163.º e 168.º do anterior Código do Trabalho.

<sup>24</sup> Cfr. Diogo Vaz Marecos, Código de Trabalho Anotado, 2ª edição, novembro 2012, Coimbra Editora.

No quadro do trabalho noturno, o Código dedica os artigos [artigo 223.º](#) a [225.º](#) à prestação de trabalho noturno, sendo que o [artigo 224.º](#) prevê a duração do trabalho de trabalhador noturno. Este artigo determina que o trabalhador noturno é aquele que presta, pelo menos, três horas de trabalho noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia ou outra definida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (n.º 1).

Relativamente ao período de férias, o n.º 1 do [artigo 238.º](#) determina que «o período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis».

No que se refere aos trabalhadores com vínculo de emprego público, previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#)<sup>25</sup>, na sua redação atual, o período normal de trabalho é de **sete horas por dia**, (exceto no caso de horários flexíveis e no caso de regimes especiais de duração de trabalho) e de **35 horas por semana** (sem prejuízo da existência de regimes de duração semanal inferior previstos em diploma especial e no caso de regimes especiais de duração de trabalho), nos termos do [artigo 105.º](#)<sup>26</sup>.

A [Lei n.º 18/2016, de 20 de junho](#), veio estabelecer como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, 7 horas por dia e 35 horas por semana, procedendo à terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Quanto ao período de férias aplicável aos trabalhadores em funções públicas, o n.º 2 do [artigo 126.º](#) da LGTFP estabelece que, «o período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis».

<sup>25</sup> 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](#), e pelas [Leis n.ºs 82/2019, de 2 de setembro, 79/2019, de 2 de setembro, e 2/2020, de 31 de março](#).

<sup>26</sup> Com a redação dada pela [Lei n.º 18/2016, de 20 de junho](#) que procede à terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Segundo os dados revelados no sítio da [OCDE](#)<sup>27</sup>, verificou-se que no Reino Unido (42 horas), na Grécia (41,8 horas) e em Portugal (41 horas), em 2016, o **número médio de horas trabalhadas por semana** é mais elevado do que em Espanha (39,8), na Alemanha (39,7 horas), em Itália (39,3 horas), em França (38,9 horas) e na Holanda (37,4 horas).

Ainda no âmbito da duração do tempo de trabalho, também se verificou no sítio da [OCDE](#)<sup>28</sup> que, em Portugal, o **número médio de horas anuais de trabalho** por trabalhador, em 2016, era de 1842. Noutros países, como em França (2016–1472 horas), na Alemanha (2016–1363 horas), na Holanda (2016–1430 horas) e em Espanha (2016–1695 horas) é menor o número médio de horas anuais de trabalho, enquanto que na Grécia, por exemplo, o número é mais elevado (2016–2035 horas).

## II. Enquadramento parlamentar

---

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

Para além dos demais projetos de lei que visam a alteração do Código do Trabalho e cuja discussão na generalidade se encontra [agendada para a reunião plenária de quarta-feira, 30 de junho](#), não se descortinou a existência de nenhuma outra iniciativa que contenda diretamente nem com o período normal de trabalho, em especial a sua redução para 35 horas no setor privado, nem com o período de férias anuais, em especial o seu alargamento para 25 dias, nem com o regime de trabalho noturno.

Quanto ao período semanal de trabalho, deu entrada na presente Legislatura a [Petição n.º 170/XIV/2.ª](#) - «35 horas de trabalho para todos», subscrita por Tiago Manuel Castro Santos e outros, num total de 3 assinaturas, não se vislumbrando nenhuma outra petição sobre os demais temas abrangidos pela petição.

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

- No que toca ao período de trabalho, foram apresentados na XIII Legislatura, e tramitados pela 10.ª Comissão, os Projetos de Lei n.ºs [7/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - «Repõe as 35

---

<sup>27</sup> Dados de 13 de outubro de 2017

<sup>28</sup> Dados de 12 de outubro de 2017.

horas por semana como período normal de trabalho na função pública, procedendo à 3.<sup>a</sup> alteração à Lei n.º35/2014, de 20 de junho», [18/XIII/1.ª \(PEV\)](#) - «Reposição das 35 horas de trabalho semanal na Administração Pública», [96/XIII/1.ª \(BE\)](#) - «35 horas para maior criação de emprego e reposição dos direitos na função pública» e [97/XIII/1.ª \(PS\)](#) - «Estabelece as 35 horas como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas», que deram origem à [Lei n.º 18/2016, de 20 de junho](#) - «Estabelece as 35 horas como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, procedendo à segunda alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho».

Em sentido oposto, foram rejeitados na generalidade os Projetos de Lei n.ºs [170/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - «Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores, procedendo à 10.<sup>a</sup> alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho», [578/XIII/2.ª \(PAN\)](#) - «Altera o Código do Trabalho, estabelecendo as 35 horas como limite máximo do período normal de trabalho, equiparando o regime do Código do Trabalho ao da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas», [867/XIII/2.ª \(PEV\)](#) - «Estabelece as 35 horas como limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores. (12.<sup>a</sup> alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio e 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 28/2016, de 23 de agosto e 8/2016, de 1 de abril)» e [874/XIII/3.ª \(BE\)](#) - «35 Horas no setor privado para maior criação de emprego e reposição dos direitos (14.<sup>a</sup> alteração ao Código do Trabalho)».

Foi ainda apresentado o [Projeto de Resolução n.º 361/XIII/1.ª \(BE\)](#) - «Alargamento das 35 horas aos contratos individuais de trabalho dos trabalhadores em funções na administração pública», que caducou com o final da XIII Legislatura, a 24 de outubro de 2019.

Por fim, apurou-se que foram apreciadas sobre esta matéria as Petições individuais n.ºs [54/XIII/1.ª](#) - «Pretende que o setor privado usufrua de um horário máximo de trabalho

de 35 horas semanais, tal como está a ser ponderado aplicar aos trabalhadores do sector público», da autoria de Constantino José Ferreira Alves Latada, e [140/XIII/1.ª](#) - «Suscita a inconstitucionalidade da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, que estabelece as 35 horas como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas», subscrita por José Manuel Rodrigues de Abreu.

- Já no que concerne ao período de férias anuais, deram entrada na anterior Legislatura, sendo igualmente apreciados pela CTSS, os Projetos de Lei n.ºs [161/XIII/1.ª \(BE\)](#) - «Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado», [215/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - «Repõe o regime de férias na função pública, designadamente o direito a 25 dias de férias anuais e majorações de dias de férias em função da idade, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas», [216/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - «Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho», [370/XIII/2.ª \(BE\)](#) - «Reposição do direito a um mínimo de 25 dias de férias na função pública majorado, em função da idade, até aos 28 dias», [380/XIII/2.ª \(PAN\)](#) - «Altera o Código do Trabalho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias», [381/XIII/2.ª \(PAN\)](#) - «Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias», [608/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - «Repõe o regime de férias na função pública, designadamente o direito a 25 dias de férias anuais e majorações de dias de férias em função da idade, procedendo à 8.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas», [609/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - «Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho», [897/XIII/3.ª \(PAN\)](#) - «Altera o Código do Trabalho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias», [898/XIII/3.ª \(PAN\)](#) - «Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias», [903/XIII/3.ª \(BE\)](#) - «Reverte os cortes introduzidos pelo governo PSD/CDS nos dias de férias, no descanso compensatório, no acréscimo remuneratório devido por trabalho suplementar e consagra a terça-feira de carnaval como feriado obrigatório (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)», [909/XIII/3.ª \(PEV\)](#) - «Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (14.ª alteração ao Código de Trabalho) e [917/XIII/3.ª \(PEV\)](#) - «Procede à



reposição do regime de férias na Função Pública, consagrando o direito a 25 dias úteis de férias e as majorações em função da idade», todos invariavelmente rejeitados na generalidade.

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

- No que diz respeito ao trabalho noturno, foram de igual modo rejeitados na generalidade, já na corrente Legislatura, os Projetos de Lei n.ºs [17/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - «Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos», [75/XIV/1.ª \(BE\)](#) - «Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos (16.ª alteração ao Código do Trabalho)» e [252/XIV/1.ª \(PEV\)](#) - «Garante o reforço dos direitos aos trabalhadores por turnos e noturno (Alteração ao Código de Trabalho e á Lei de Trabalho em Funções Públicas)». Por sua vez, na Legislatura anterior foram também rejeitados sobre esta temática os Projetos de Lei n.ºs [496/XIII/2.ª \(BE\)](#) - «Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social do trabalho por turnos e noturno» e [508/XIII/2.ª \(PCP\)](#) - «Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos».

Tal como quanto ao tópico anterior, da pesquisa efetuada na base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a entrada de nenhuma petição sobre este assunto.

### III. Apreciação dos requisitos formais

---

- **Conformidade com os requisitos constitucionais, regimentais e formais**

A iniciativa em apreciação é apresentada pelos três Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), 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 RAR.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do RAR, 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 os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

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

Apesar de ser previsível que a iniciativa em apreço gere custos adicionais, por exemplo quanto ao eventual pagamento de férias vencidas e não gozadas em caso de cessação da relação laboral, o artigo 4.º remete a respetiva entrada em vigor para a data de entrada em vigor da lei de Orçamento do Estado posterior à sua publicação, mostrando-se assim acautelado o limite à apresentação de iniciativas previsto no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e, igualmente, no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, designado por «lei-travão».

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 25 de setembro de 2020. Foi admitido a 30 de setembro, data em que, por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) em conexão com a Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.ª), tendo sido anunciado nesse mesmo dia. A discussão na generalidade está agendada para a reunião plenária de quarta-feira, 30 de junho de 2021, em conjunto com outras iniciativas.

Por se tratar de legislação de trabalho, foi promovida a apreciação pública da iniciativa nos termos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º e do



artigo 134.º do RAR, entre 8 de outubro e 7 de novembro de 2020 [[Separata N.º33/XIV/2 de 8 de outubro de 2020](#)].

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, 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 traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Segundo as regras de legística formal, «o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração».<sup>29</sup>

No entanto, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto anterior à existência do *Diário da República Eletrónico*, 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, nem o elenco de diplomas que procederam a alterações, quando a mesma incida sobre códigos, «leis» ou «regimes gerais», «regimes jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.

No respeito pelas regras de legística que têm sido seguidas nesta matéria, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, sugere-se a seguinte alteração ao título: **«Reduz o limite máximo do período normal de trabalho e consagra o direito a 25 dias de férias nos setores público e privado, alterando o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.»**

---

<sup>29</sup> Duarte, D., Sousa Pinheiro, A. *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Editora Almedina, pág. 201.

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.

Relativamente à entrada em vigor, o artigo 4.º estabelece que esta ocorrerá com a entrada em vigor do Orçamento do Estado subsequente à 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 análise não nos suscita outras questões no âmbito da lei formulário.

#### IV. Análise de direito comparado

---

- **Enquadramento internacional**  
**Países europeus**

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

##### **ALEMANHA**

No setor privado, a Lei sobre o Horário de Trabalho ([Arbeitszeitgesetz](#) ou, na versão inglesa, [Hours of work Act](#)) transpõe para o direito alemão a [Diretiva 93/104/CE](#). A Lei fixa as regras gerais, que são depois aplicadas aos casos concretos através de acordos coletivos de trabalho.

Considera-se como tempo de trabalho o decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho, descontando as pausas (exceção para o caso do trabalho nas minas). As horas de “disponibilidade” e “prevenção” entram no cômputo do tempo de trabalho.

Nos termos do [artigo 3.º](#) da Lei, a jornada de trabalho não pode ter mais do que oito horas. Este número só pode ser aumentado para dez horas diárias quando, num período de seis meses ou de 24 semanas, não se ultrapasse a média das oito horas diárias.

A lei regula também as circunstâncias em que os acordos coletivos de trabalho podem derrogar o limite máximo das oito horas (por exemplo, nos casos dos regimes de “prevenção” e “disponibilidade”).

### ESPAÑA

No setor privado, a duração máxima da semana normal de trabalho é de 40 horas. Neste âmbito, a matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), e pelo [Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre](#), sobre jornadas especiales de trabajo.

O tempo decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho denomina-se como tempo de trabalho. É calculado desde o princípio até ao termo da jornada diária do trabalhador, no seu posto de trabalho, em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 34.º do Estatuto dos Trabalhadores.

Nos termos do artigo 34.º do ET, o número máximo de horas de trabalho diário efetivo não pode exceder as nove horas. No entanto, por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e representantes dos trabalhadores, pode ser estabelecida uma distribuição diferente do trabalho diário, tendo, no entanto, que ser sempre respeitado o intervalo legal entre jornadas (n.º 3). A duração máxima da semana normal de trabalho é de 40 horas, sendo esta média calculada anualmente (n.º 1).

O citado artigo prevê que entre o fim de uma jornada e o início da seguinte deve decorrer, pelo menos, doze horas (n.º 3). Quando se verifique uma jornada contínua de trabalho superior a seis horas, deverá haver um período de descanso não inferior a 15 minutos. Este período de descanso deve ser gozado durante a referida jornada contínua de trabalho e é considerado tempo de trabalho efetivo, quando determinado ou estabelecido por convenção coletiva ou contrato de trabalho (n.º 4).

Os trabalhadores têm direito a um mínimo de descanso semanal, acumulável por períodos de até 14 dias, de dia e meio sem interrupções, que, como regra geral, compreendem o sábado à tarde ou, em alternativa, a manhã de segunda-feira, e todo o domingo (n.º 1 do artigo 37.º da LET).

Para alguns sectores e postos de trabalho cujas particularidades assim o exijam, o Governo pode, através do Ministério respetivo, e após consulta dos sindicatos e organizações patronais, por via de alargamentos ou de reduções da jornada de trabalho, alterar a gestão e duração do dia de trabalho e do respetivo descanso (*Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo*).

Sobre a matéria em análise pode consultar-se o sítio do [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#).

## FRANÇA

Em França, o regime de duração do trabalho está previsto no [Code du Travail](#). Nos termos deste código, o período normal de trabalho não pode ser superior a dez horas por dia, salvo exceções acordadas em determinadas situações previstas em decreto ([Article L2121-34](#)), e a 35 horas por semana<sup>30</sup> ([Article L3121-10](#)).

O trabalhador tem direito a um período de pausa de, pelo menos, 20 minutos, a partir do momento em que a duração do trabalho diário atinja as seis horas ([Article L3121-33](#)). O descanso semanal deve ter uma duração mínima de 24 horas consecutivas, às quais se devem somar as horas consecutivas de descanso diário ([Article L3132-2](#)). O trabalhador beneficia do repouso mínimo diário de onze horas consecutivas ([Article L3131-1](#)).

Por meio de convenção ou contrato de trabalho, pode ser diminuída a duração mínima de descanso diário, em condições fixadas por decreto, por exemplo em atividades em que seja necessário assegurar a continuidade dos períodos de trabalho ou períodos

<sup>30</sup> Para melhor desenvolvimento pode consultar regime da duração do trabalho nos setores [privado](#) e [público](#).

fracionados de trabalho. Esse decreto também pode prever condições em que a duração do descanso mínimo diário não possa ser de onze horas, por estarem previstas situações de trabalho urgente, no caso de um acidente ou de uma ameaça de acidente, ou durante um aumento excepcional de trabalho ([Article L3131-2](#)).

De acordo com a legislação francesa, considera-se tempo de trabalho o período durante o qual o funcionário está à disposição do empregador e em conformidade com as suas diretrizes, sem poder dedicar-se livremente aos seus assuntos pessoais ([Article L3121-1](#)).

### ITÁLIA

A Constituição italiana não contém uma definição de horário de trabalho nem coloca limites ao mesmo: o [artigo 36.º, n.º 2](#), limita-se a remeter para a lei a fixação de um teto máximo de horas por dia, enquanto o [artigo 2107 do Código Civil](#), por sua vez, remete para a lei especial e a contratação coletiva a determinação temporal da jornada laboral e do horário semanal.

As Diretivas [93/104/CE](#) e [2000/34/CE](#) foram transpostas para o direito interno italiano por intermédio do [Decreto Legislativo n.º 66/2003, de 8 de Abril](#), aplicável à generalidade dos trabalhadores, do setor público e do setor privado. O artigo 3.º fixa o horário normal de trabalho em 40 horas semanais. Este diploma foi modificado em 2004 e 2008, permitindo a versão disponível da [Gazzetta Ufficiale](#) o acesso ao texto com as modificações introduzidas.

- **Tempo de trabalho** – todo o período em que o trabalhador esteja no local de trabalho, à disposição do empregador e no exercício da sua atividade ou das suas funções [[artigo 1.º n.º 2, alínea a\)](#)].
- **Trabalho extraordinário** – é o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho, tal como é definido no artigo 3.º do diploma [[artigo 1.º n.º 2, alínea c\)](#)].
- **Períodos de pausa** – todo o período que não entre no horário de trabalho. Sempre que o horário de trabalho exceda o limite de seis horas, o trabalhador deve beneficiar de um intervalo para pausa, cujas modalidades e duração são estabelecidas pelos contratos coletivos de trabalho, destinado a recuperar as

energias psicofísicas e a eventual assunção de alimentos, inclusive com o objetivo de atenuar o trabalho monótono e repetitivo [[artigo 1.º n.º 2, alínea b\)](#) e [artigo 8.º](#)].

- **Tempo máximo do horário de trabalho** – o contrato coletivo de trabalho estabelece a duração máxima semanal do horário de trabalho (não superior a 48 horas por cada período de sete dias de trabalho) ([artigo 4.º](#)).
- **Horário normal de trabalho** – o horário normal de trabalho é fixado em 40 horas semanais ([artigo 3.º](#)).

### Outros países

#### REINO UNIDO<sup>31</sup>

A Lei sobre o Horário de Trabalho ([Working Time Regulations](#)) transpôs para o direito britânico a Diretiva 93/104/CE. O seu âmbito pessoal de aplicação foi alargado em 2003, 2004 e 2009 para abranger os trabalhadores não móveis dos setores dos transportes rodoviário, marítimo, fluvial e ferroviário, todos os trabalhadores do setor da aviação não abrangidos por legislação própria e ainda os médicos internos.

O artigo 4.º da Lei define um máximo de 48 horas de trabalho por cada sete dias. A média semanal de horas de trabalho é tendencialmente calculada tendo por referência o cômputo feito ao longo de 17 semanas. É assim possível trabalhar-se mais do que 48 horas numa semana, desde que esse valor de horas não prejudique a média calculada das 17 semanas.

A Lei confere ainda às partes a faculdade de concluírem cláusulas de “*opting out*”, segundo as quais trabalhador e empregador acordam voluntariamente e por escrito trabalhar para além deste limite de 48 horas semanais. Este acordo não pode ser celebrado com todos os trabalhadores de uma determinada unidade e é cancelável a qualquer momento (com uma antecedência mínima de sete dias), cfr. artigo 5º.

O Governo disponibiliza uma síntese desta informação na página [Contracts of employment and working hours](#).

<sup>31</sup> O âmbito territorial de aplicação circunscreve-se à Grã-Bretanha, excluindo assim a Irlanda do Norte.

## Organizações internacionais

### ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A criação da Organização Internacional do Trabalho ([OIT](#)) está ligada à necessidade de melhorar as condições de trabalho impostas à maioria dos trabalhadores após a revolução industrial. Desde o seu início, foram objetivos centrais desta organização tornar o trabalho menos penoso, em termos de ambiente e de organização e em matéria de saúde e higiene e segurança, garantir a duração máxima dos tempos de trabalho, garantir remunerações mínimas e proteger as categorias de trabalhadores mais vulneráveis.

Enquanto membro fundador da Organização Internacional do Trabalho ([OIT](#)), Portugal ratificou algumas das suas convenções respeitantes à duração máxima dos tempos de trabalho, nomeadamente as Convenções n.ºs 1, 14, 106, 171 e 175, de acordo com o sítio da [OIT](#) em Portugal.

Neste seguimento, o seguinte quadro elenca um conjunto de convenções relativas ao tempo de trabalho adotadas pela OIT.

Tema	Nº	Data	Assunto	Entrada em vigor
	<a href="#">1</a> <sup>32</sup>	1919	Duração do trabalho na indústria Limita a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais.	13.06.1921

<sup>32</sup> O [Decreto n.º 15361, de 14 de abril de 1928](#), aprova, para ser ratificada pelo Poder Executivo, a Convenção tendente a limitar a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais, adotadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Sociedade das Nações



<b>Horas de trabalho</b>	<a href="#">14</a> <sup>33</sup>	1921	Descanso semanal na indústria Determina o descanso semanal nos estabelecimentos industriais, impondo que todo o pessoal empregado em qualquer tipo de empresa industrial tenha um período de descanso de 24 horas consecutivas em cada período de sete dias.	19.06.1923
	<a href="#">30</a>	1930	Duração do trabalho no comércio e serviços Alarga as normas da convenção n.º 1 (duração máxima do trabalho 8 horas por dia/ 48 horas por semana) ao comércio e aos serviços.	29.08.1933
	<a href="#">47</a>	1935	Quarenta horas Estabelece o princípio da semana de 40 horas de trabalho.	23.06.1957
	<a href="#">79</a>	1946	Limitação do trabalho noturno dos menores	29.12.1950
	<a href="#">106</a> <sup>34</sup>	1957	Descanso semanal no comércio e serviços Complementa a Convenção n.º 14, determinando o direito a um período de descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas em cada período de 7 dias, a todas as pessoas	4.03.1959

<sup>33</sup> O [Decreto n.º 15362, de 14 de abril de 1928](#), aprova, para ser ratificada pelo Poder Executivo, a Convenção relativa à aplicação do descanso semanal nos estabelecimentos industriais, adotadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Sociedade das Nações

<sup>34</sup> O [Decreto-Lei n.º 43005, de 3 de junho de 1960](#), aprova, para ratificação, a Convenção nº 106, sobre o descanso semanal no comércio e nos escritórios, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, que se reuniu em Genebra em 5 de Junho de 1957.

			que trabalhem no comércio e serviços, quer no sector público, quer privado.	
	<a href="#">153</a>	1979	Horas de trabalho e períodos de descanso no transporte rodoviário	10.02.1983
	<a href="#">171</a> <sup>35</sup>	1990	Trabalho noturno, 1990	4.01.1995
	<a href="#">175</a> <sup>36</sup>	1994	Trabalho a tempo parcial	28.02.1998
	<a href="#">180</a>	1996	Relativa às horas de trabalho a bordo e à lotação dos navios	8.08.2002

Relativamente à matéria em análise, pode também consultar o sítio da OIT - [Convenções e Recomendações](#).

### ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO (OCDE)

A [Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico](#) (OCDE) também tem um acervo considerável de dados e estudos sobre esta matéria do horário de trabalho.

No seu sítio da Internet, é possível consultar dados sobre a [média de horas semanais de trabalho](#) no conjunto de países desta organização (atualizados ao ano de 2016). Noutro [página desta organização](#), é fácil comparar os dados entre os países que se pretenda seleccionar.

#### V. Consultas e contributos

---

<sup>35</sup> A [Resolução da Assembleia da República n.º 56/94, de 9 de setembro](#), aprova, para ratificação, a Convenção n.º 171 da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao trabalho noturno.

<sup>36</sup> A [Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006](#), aprova, para ratificação, a Convenção n.º 175, sobre trabalho a tempo parcial, da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Genebra em 24 de junho de 1994.

Como referido anteriormente, por dizer respeito a matéria laboral, a presente iniciativa foi submetida a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º do CT e do artigo 134.º do RAR.

Todos os contributos enviados foram disponibilizados na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública](#).

Com efeito, a CTSS recebeu 2 contributos, o primeiro da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN), que considera «da mais elementar justiça» a equiparação entre sectores público e privado e a redução do horário de trabalho, sem redução de salário, e bem assim a proposta de aumento do número de férias de 22 para 25 dias úteis. Em sentido inverso, a Confederação Empresarial de Portugal (CIP) entende que a exposição de motivos formula um conjunto de comentários que apontam para algo que não é comprovável, desde logo que a redução do tempo de trabalho fomenta a produtividade, alegando ainda que o eventual incremento de dias de férias revela desrespeito pelo diálogo social tripartido e pelos parceiros sociais, que maioritariamente convergiram na solução plasmada no Código, donde emitem um «juízo muito negativo, de frontal rejeição, ao projeto de lei em apreço».

## VI. Avaliação prévia de impacto

---

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pelos proponentes 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 maioritário uma valoração neutra do seu impacto, com a particularidade de os proponentes reputarem como negativo, ao nível dos recursos, o indicador « A lei promove uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres? »

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso.

Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, nesta fase do processo legislativo a redação do projeto de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género.

## 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 sacrificadas nas novas e extremamente exigentes condições laborais. Daí que as motivações da criação do direito de férias assentem, acima de tudo, na proteção da saúde do trabalhador, como forma de equilíbrio bio psíquico.

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

CABRITA, Jorge; UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - **Working time in 2017–2018** [Em linha] : **industrial relations**. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2019. [Consult. 7 out. 2020]. Disponível na intranet da AR:<[URL: http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131897&img=17144&save=true](http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131897&img=17144&save=true)> ISBN 978-92-897-2007-6

**Resumo:** Esta revista (publicada a cada dois anos) cobre a maioria dos desenvolvimentos importantes resultantes das reformas legislativas e da negociação coletiva ao nível nacional e setorial, nos Estados-Membros da União Europeia e na Noruega, nos anos de 2017 e 2018. Analisa a média semanal de horas de trabalho definida por acordos coletivos, em cinco setores específicos de atividade: metalurgia,

produtos químicos, bancos, comércio a retalho e administração pública. São examinadas em particular as seguintes questões: limites legais sobre o tempo de trabalho diário e semanal; média de horas de trabalho semanais reais; direito a férias anuais, conforme estabelecido pela lei e pelos acordos coletivos de trabalho; estimativa da média anual de tempo de trabalho acordada coletivamente.

FALCÃO, David – O direito a férias no atual regime laboral [Em linha]. **Datavenia : revista jurídica digital**. Ano 2, nº 3 (fev. 2015). [Consult. 31 out. 2016]. Disponível na intranet da AR <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. 7 out. 2020]. Disponível na intranet da AR:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/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 horários de trabalho de uma maneira “equilibrada” para o benefício mútuo dos trabalhadores e das empresas, tendo em vista a saúde e segurança dos trabalhadores, o equilíbrio entre vida profissional e familiar e a igualdade de género.

OCDE – **OECD Family Database** [Em linha]. [Paris] : OECD, 2020 - , actual. Jan. 2020. [Consult. 23 out. 2020]. Disponível em: WWW: <URL:

[https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_3\\_Additional\\_leave\\_entitlements\\_of\\_working\\_parents.pdf](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](#)), o qual apresenta dados de 2020 relativos 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, os trabalhadores, especialmente os 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.

Sobre a temática do tempo de trabalho, salientamos ainda outro documento da OCDE, disponível na mesma base de dados, sobre número de horas de trabalho por semana e género, atualizado em 2018 e disponível em [http://www.oecd.org/els/family/LMF\\_2\\_1\\_Usual\\_working\\_hours\\_gender.pdf](http://www.oecd.org/els/family/LMF_2_1_Usual_working_hours_gender.pdf).

RAY, Rebecca; SANES, Milla; SCHMITT, John - **No-Vacation Nation Revisited** [Em linha]. Washington, D.C.: Center for Economic and Policy Research, 2013. [Consult. 02 nov. 2016]. Disponível na intranet da AR: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=120026&img=1783&save=true>

**Resumo:** Este relatório analisa os mais recentes dados disponíveis de uma série de fontes nacionais e internacionais sobre requisitos legais para férias pagas e feriados pagos em 21 países ricos (16 países europeus, Austrália, Canadá, Japão, Nova Zelândia e Estados Unidos).

Os Estados Unidos são a única economia avançada no mundo que não garante férias pagas aos seus trabalhadores. Os países europeus garantem o direito legal a pelo menos 20 dias de férias pagas por ano, com direito a 25 e até 30 dias ou mais em alguns países. A Austrália e a Nova Zelândia impõem que os empregadores gozem pelo menos 20 dias de férias por ano; o Canadá e o Japão determinam pelo menos 10 dias de férias pagas.

ROUXINOL, Milena Silva – **O direito a férias do trabalhador : comentário aos artigos 237º a 247º e 264º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009**. Coimbra : Almedina, 2014. ISBN 978-972-40-5599-2. Cota: 12.06.9 – 372/2014

**Resumo:** Este trabalho, de índole eminentemente prática, tem em vista contribuir para a resolução de problemas de ordem prática ao nível da interpretação e aplicação do regime jurídico do direito a férias.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - **Working time in the EU** [Em linha]. Brussels : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012. ISBN 978-92-897-1050-3. [Consult. 19 jun. 2013]. Disponível na intranet da AR:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=111396&img=2627&save=true>>

**Resumo:** O tempo de trabalho é um elemento crítico nas condições de trabalho de todos os trabalhadores, sendo um dos principais pontos da negociação coletiva de trabalho. Esta questão tem consequências muito para além da competitividade, desempenhando um papel importante na vida familiar e revestindo-se de grande influência na igualdade de género. Por todas estas razões, a questão da duração do tempo de trabalho tem recebido uma consideração especial, por parte da União Europeia, nos últimos 20 anos. Este debate tem-se focado, em particular, em tornar o horário de trabalho mais flexível, facilitando horários mais reduzidos, tanto como forma de disponibilizar mais empregos para outros cidadãos, como para ajudar a equilibrar o trabalho e a vida privada.