

Projeto de Lei n.º 166/XV/1.ª (BE)

Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (vigésima segunda alteração ao à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro)

Data de admissão: 21 de junho de 2022

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

ÍNDICE

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

I. A INICIATIVA

Os proponentes aludem 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 ignorarem a necessidade de interpretação subjacente à majoração do direito de férias anteriormente em vigor, implementado pelo Código do Trabalho de 2003, 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, que definem como de elementar justiça, com efeitos até ao nível da produtividade.

O projeto de lei em apreço subdivide-se em três artigos preambulares, que correspondem ao objeto, à alteração do [artigo 238.º](#) do [Código do Trabalho](#), com a consagração expressa dos 25 dias úteis como a duração mínima do período anual de férias, e à entrada em vigor.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)¹ e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)² (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *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 na alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

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

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

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

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

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 17 de junho de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 21 de junho foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado na sessão plenária do dia 22 do mesmo mês. A discussão da iniciativa encontra-se agendada para a sessão plenária do dia 7 de julho.

Por se tratar de legislação de trabalho, o projeto de lei foi colocado em apreciação pública nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição e do artigo 134.º do Regimento, entre os dias 25 de junho e 25 de julho de 2022.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

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

O título da presente iniciativa legislativa - «Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (vigésima segunda alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro)» - traduz o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário.

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

Em caso de aprovação, o título poderá ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

A presente iniciativa procede à alteração da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho. Através da consulta do Diário da República Eletrónico verifica-se que esta poderá constituir a sua décima nona alteração, e não a vigésima segunda alteração, tal como previsto no título da iniciativa.

A iniciativa, ao indicar no título e no seu artigo 2.º, respetivamente, o número de ordem de alteração e o elenco de alterações anteriores, cumpre o 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.

Todavia, a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante, pelo que se sugere que se retire a referência ao número de ordem de alteração do Código do Trabalho, constante do título da iniciativa, e a referência ao elenco de alterações deste Código, constante do seu artigo 2.º.

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

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá «no prazo de 30 dias após a sua publicação», mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual

os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

O [artigo 59.º](#) da [Constituição da República Portuguesa](#) (Constituição)⁴ enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas (alínea *d*) do n.º 1), consagrando as férias como um direito constitucionalmente reconhecido. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da CRP).

O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#)⁵ e [Acórdão n.º 635/99](#)⁶), quando confrontado com alguns direitos, em particular, os consagrados na alínea *d*), do n.º 1 do artigo 59.º da CRP, considerou que se tratam de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas, quer para entidades privadas.

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](#)^{7,8}, no qual ficou estipulado que o período anual de férias não podia ser inferior a 21 dias consecutivos, nem superior a 30 dias consecutivos (artigo 4.º). Com a publicação do [Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de outubro](#),

⁴ Texto consolidado retirado do portal na *Internet* da Assembleia da República. Todas as referências à Constituição são feitas para o referido portal. Consultas efetuadas a 28/06/2022.

⁵ Acórdão retirado da base de dados do Tribunal Constitucional.

⁶ Acórdão retirado da base de dados do Tribunal Constitucional.

⁷ Texto consolidado retirado do sítio na *Internet* do *Diário da República Eletrónico*. Todas as referências legislativas e jurisprudenciais são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 28/06/2022.

⁸ O Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro, que regula o regime jurídico de férias, feriados e faltas, revogou o [Decreto-Lei n.º 49 408 de 1964](#) relativo a férias.

que procedeu à revisão do referido Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro, o período anual de férias passou para 22 dias úteis.

Em 2003, o mencionado diploma foi revogado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#)⁹, que aprovou o [Código do Trabalho](#) (CT2003) (texto consolidado), procedendo à unificação e sistematização de um conjunto de diplomas avulsos que continham a regulação da relação laboral, bem como à transposição, parcial ou total, de várias diretivas comunitárias. O Código não procedeu a qualquer alteração na duração mínima do período anual de férias fixado no diploma revogado (22 dias úteis). No entanto, por força do disposto no n.º 3 do [artigo 213.º](#), introduziu um regime de majoração do número de dias de férias, até ao máximo de 25 dias úteis por ano, condicionado à assiduidade do trabalhador. Para o efeito, era necessário que no ano a que se reportava o direito a férias – o ano anterior àquele em que ia ser gozado o período de férias – o trabalhador não tivesse faltado injustificadamente, nem tivesse dado faltas justificadas em número superior aos referidos nas diversas alíneas do n.º 3 do artigo 213.º.

O atual [Código do Trabalho](#) (CT2009) (texto consolidado) foi aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹⁰, retificado pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterado pelas Leis n.ºs [105/2009, de 14 de setembro](#)¹¹, [53/2011, de 14 de outubro](#)¹², [23/2012, de 25 de junho](#)¹³, [47/2012, de 29 de agosto](#)¹⁴, [69/2013, de 30 de agosto](#)¹⁵, [27/2014, de 8 de maio](#)¹⁶, [55/2014, de 25 de agosto](#)¹⁷, [28/2015, de 14 de abril](#)¹⁸, [120/2015, de 1 de setembro](#)¹⁹, [8/2016, de 1 de abril](#)²⁰, [28/2016, de 23 de agosto](#)²¹,

⁹ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 29/IX/1.ª \(GOV\)](#). Todas as referências a trabalhos preparatórios são feitas para o portal na *Internet* da Assembleia da República, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 28/06/2022.

¹⁰ [Trabalhos preparatórios](#)

¹¹ [Trabalhos preparatórios](#).

¹² [Trabalhos preparatórios](#).

¹³ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁴ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁵ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁶ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁷ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁸ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁹ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁰ [Trabalhos preparatórios](#).

²¹ [Trabalhos preparatórios](#).

[73/2017, de 16 de agosto](#),²² [14/2018, de 19 de março](#)²³, [90/2019, de 4 de setembro](#)²⁴, [93/2019, de 4 de setembro](#)²⁵, [18/2021, de 8 de abril](#)²⁶, [83/2021, de 6 de dezembro](#)²⁷, e [1/2022, de 3 de janeiro](#)²⁸. Com este diploma, a duração do período anual de férias prevista no seu [artigo 238.º](#), reproduziu na íntegra o regime da duração do período de férias estabelecido no citado artigo 213.º do CT2003. Ou seja, o n.º 3 do artigo 238.º, na redação primitiva do CT2009, permitia uma majoração dos dias de férias, que podia atingir até três dias de férias, em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas justificadas. Com a alteração ao mencionado CT2009, através da [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#)²⁹, esta não só eliminou aquela majoração da lei, como no seu n.º 3 do artigo 7.º obrigou que a eliminação da majoração tivesse carácter imperativo em relação às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou às cláusulas de contrato individual de trabalho que fossem posteriores a 1 de dezembro de 2003. Aquelas disposições ou cláusulas sofreram, por determinação daquele n.º 3 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, uma redução em montante equivalente, com o limite de três dias, devendo manter-se contudo a duração mínima de 22 dias úteis do período de férias estabelecido no [artigo 238.º](#), bem como os casos especiais de duração do período de férias, conforme prevê o [artigo 239.º](#).

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

²² [Trabalhos preparatórios](#).

²³ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁴ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁵ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁶ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁷ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁸ [Trabalhos preparatórios](#).

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

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

motivos da referida proposta de lei, relativamente ao regime jurídico das férias, foram adotadas as seguintes medidas:

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

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

Sucedo que o Tribunal Constitucional, através do [Acórdão n.º 602/2013](#)³¹, «decide declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral³², das normas contidas no artigo 7.º, n.º 2, n.º 3 e n.º 5 da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho». Consequentemente, todas as relações laborais regidas por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), que prevejam a majoração de período anual de férias em função da assiduidade do trabalhador, terão que lhe ver aplicado o

³¹ 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.

³² Nos termos do artigo 66.º da Lei Orgânica do Tribunal Constitucional ([Lei n.º 28/82, de 15 de novembro](#), na sua atual redação), a declaração de inconstitucionalidade ou de ilegalidade com força obrigatória geral tem os efeitos previstos no artigo 282º da Constituição (o n.º 1 do artigo 282.º dispõe que «A declaração de inconstitucionalidade ou de ilegalidade com força obrigatória geral produz efeitos desde a entrada em vigor da norma declarada inconstitucional ou ilegal e determina a repristinação das normas que ela, eventualmente, haja revogado.»).

respetivo regime. Os trabalhadores terão direito à majoração, a qual se manterá nos anos subsequentes, caso o IRCT não seja alterado.

Em conformidade com o atual CT2009, o direito a férias é um direito irrenunciável e parcialmente indisponível, não podendo o seu gozo, em regra, substituir-se por qualquer compensação, fora dos casos previstos na lei, ainda que com o acordo do trabalhador. As exceções a esta regra encontram-se estabelecidas no n.º 5 do [artigo 238.º](#)³³. «O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural» (n.º 4 do [artigo 237.º](#)).

Setor Público – Regime de Férias

A [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#)³⁴, 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](#), aprovou em anexo a [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) - LTFP (texto consolidado). Este diploma consagra como regime subsidiário o Código do Trabalho, nomeadamente, no caso «das regras sobre articulação de fontes, direitos de personalidade, igualdade, regime do trabalhador-estudante e dos trabalhadores com deficiência e doença crónica, tempo de trabalho, tempos de não trabalho». Em relação a estas matérias, a LTFP «limita-se a regular as eventuais especificidades ou a proceder às adaptações exigidas pela natureza pública das funções do trabalhador e pelo carácter público do empregador».

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

³³ O n.º 5 do artigo 238.º do CT estabelece que «o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias».

³⁴ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª \(GOV\)](#).

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

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

O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural. Este direito é irrenunciável³⁵ e, como tal, não pode ser substituído por qual compensação económica ou outra, salvo nos casos previstos na lei.

Recorde-se que, até à entrada em vigor da supracitada LTFP, o período anual de férias dos trabalhadores a exercerem funções públicas, tinha a duração mínima de 25 dias úteis, aumentando em função da idade e dos anos de serviço efetivamente prestado. A duração do período de férias podia ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, conforme previa o [artigo 173.º](#) do [Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas](#) (texto consolidado), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro³⁶.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

³⁵ 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.

³⁶ Revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou, em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

- **Âmbito internacional**
Países analisados

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

ESPANHA

O n.º 2 do [artigo 40](#) da [Constitución Española](#)³⁷ preceitua que as autoridades públicas devem promover uma política que garanta a formação e readaptação profissionais; assegurar a saúde e segurança no trabalho; e garantir o descanso necessário, mediante a limitação do tempo de trabalho, e o direito a um período anual de férias remuneradas. O n.º 2 do [artigo 35](#) dita que a lei estabelecerá um estatuto dos trabalhadores.

Por conseguinte, no cumprimento desta última norma constitucional foi aprovado o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores³⁸, afirmando em particular o n.º 1 do [artigo 38](#). da *Ley del Estatuto de los Trabajadores* que o período anual de férias remuneradas não pode ser substituído por compensação económica, sendo este determinado em acordo coletivo ou contrato individual. Em caso algum a sua duração pode ser inferior a 30 dias consecutivos.

A página eletrónica do *Ministerio de Trabajo y Economía Social* (Ministério do Trabalho e da Economia Social) divulga vários esclarecimentos sobre o [direito a férias anuais retribuídas](#)³⁹.

FRANÇA

³⁷ Diploma consolidado retirado do portal oficial BOE.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas respeitantes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultado no dia 29/06/2022.

³⁸ Texto consolidado, consultado no dia 29/06/2022.

³⁹ Acessíveis em https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_5.htm, consultados no dia 29/06/2022.

As férias anuais remuneradas pelo empregado constitui, como reconhece o [artigo L3141-1](#) do *Code du travail*⁴⁰, um direito de todos os trabalhadores.

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

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

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

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

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

O [artigo L3141-8](#), conjugado com o [artigo L3141-3](#) do mesmo normativo, enuncia que existem situações que podem resultar numa majoração do número de dias de férias, como os trabalhadores com menos de 21 anos, à data de 30 de abril do ano anterior, beneficiam de dois dias de férias suplementares por cada criança a cargo⁴¹. Se o número dias de férias não exceder os seis dias, os dias suplementares são reduzidos para um dia.

⁴⁰ Diploma consolidado acessível no portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultado no dia 29/06/2022.

⁴¹ Considera-se criança a cargo, aquela viva com o trabalhador e que, a 30 de abril do ano em curso, tenha menos de 15 anos de idade, ou aquela com qualquer idade e que seja portadora de deficiência.

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

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

O sítio oficial de *Internet* da administração francesa apresenta diversas informações sobre o [direito a férias pagas](#)⁴².

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Desde o início da sua atividade, esta agência especializada da Organização das Nações abordou esta temática, o período anual de férias remuneradas, em diversos documentos como a [Recomendação n.º 47, de 1936](#)⁴³; [Recomendação n.º 93, de 1952 \(agricultura\)](#)⁴⁴; [Recomendação n.º 98, de 1954](#)⁴⁵; a [Convenção n.º 52, de 1936](#)⁴⁶;

⁴² Acessíveis em <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>, consultadas no dia 29/06/2022.

⁴³ Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312385:NO, consultada no dia 29/06/2022.

⁴⁴ Acessível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312431:NO, consultada no dia 29/06/2022.

⁴⁵ Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312436:NO, consultada no dia 29/06/2022.

⁴⁶ Acessível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312197:NO, consultada no dia 29/06/2022.

[Convenção n.º 101, de 1952 \(agricultura\)](#)⁴⁷; e a [Convenção n.º 132, 1970 \(revista\)](#)⁴⁸, sendo que, este último documento, no nosso país foi aprovado para ratificação e publicado pelo [Decreto n.º 52/80, de 29 de julho](#).

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

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

Sem prejuízo do conjunto de projetos de lei arrastados para a sessão plenária de 7 de julho, com a discussão na generalidade da [Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª \(GOV\)](#) - «Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno», entre as quais o projeto de lei em análise, não se apurou a existência de nenhuma outra iniciativa legislativa sobre a temática das férias.

De igual modo, consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se descortinou a existência de nenhuma petição pendente sobre o tema vertente.

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

Foram rejeitadas na XIV Legislatura as seguintes iniciativas que abordavam assunto idêntico ou conexo:

- [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)»;

⁴⁷ Disponível em

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

⁴⁸ Acessível em

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

- [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)»;

- [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».

Por outro lado, caducaram com o final da pretérita Legislatura as iniciativas que se seguem:

- [Projeto de Lei n.º 959/XIV/3.ª \(BE\)](#) - «Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (vigésima primeira alteração ao à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro)»;

- [Projeto de Lei n.º 971/XIV/3.ª \(PAN\)](#) - «Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias».

Da pesquisa efetuada, não foi possível descortinar nenhuma petição sobre a temática em apreciação que tenha sido apresentada nas Legislaturas mais recentes.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Foi promovida a apreciação pública desta iniciativa legislativa, com a sua publicação na [Separata n.º 16/XV, DAR, de 25 de junho de 2022](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias.

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

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

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

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

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

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

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

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

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.

MAYE, Adewale - **No-vacation nation, revised** [Em linha]. Washington : Center for Economic and Policy Research, 2019. [Consult. 20 out. 2021]. Disponível em WWW:<URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=120026&img=24509&save=true>>

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

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

OCDE – **OECD Family Database** [Em linha]. [Paris] : OECD, 2020 - , actual. jan. 2020. [Consult. 20 out. 2020]. Disponível em: WWW: <URL: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_3_Additional_leave_entitlements_of_working_parents.pdf>

Resumo: Relativamente a esta matéria, consulte-se o documento retirado da base de dados da OCDE ([OECD Family Database](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_3_Additional_leave_entitlements_of_working_parents.pdf)), o qual apresenta dados de 2020, relativamente à duração do período de férias anuais, nos países da União Europeia e da OCDE, sendo que o mínimo legal varia de país para país. Na maioria dos países, os trabalhadores têm direito a pelo menos 20 dias úteis por ano. Se incluirmos feriados, verificamos que em muitos países da OCDE, especialmente os trabalhadores de países europeus, têm direito a pelo menos 30 a 35 dias de férias anuais. Os EUA são o único país da OCDE que não oferece o direito a um número mínimo de dias de férias anuais, pelo menos a nível federal.



ROUXINOL, Milena Silva – **O direito a férias do trabalhador : comentário aos artigos 237.º a 247.º e 264.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009**. Coimbra : Almedina, 2014. ISBN 978-972-40-5599-2. Cota: 12.06.9 – 372/2014

Resumo: Este trabalho 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.