

Projeto de Lei n.º 967/XV/2.ª (PCP)

Repõe o regime de férias na função pública, designadamente o direito a 25 dias de férias anuais e majorações de dias de férias em função da idade, procedendo à 17.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Data de admissão: 13 de novembro de 2023

Comissão de Administração Pública, Ordenamento do Território e Poder Local (13.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

Elaborada por: Filomena Romano de Castro e Maria João Godinho (DILP), Lurdes Sauane (DAPLEN), João Carlos Sanches (Biblioteca) e Susana Fazenda (DAC)

Data: 12.01.2024

I. A INICIATIVA

O projeto de lei em apreço pretende repor o regime de férias que vigorou, na função pública, até 2014, isto é, 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade; 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade; 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade; 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade. Para além disto, visa garantir o acréscimo de um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

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

A iniciativa em apreciação é apresentada pelos Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)¹ ([Constituição](#)) e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º 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.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma exposição de motivos, cumprindo 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 a mesma parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

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

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

O projeto de lei trata de legislação de trabalho, pelo que foi colocado em apreciação pública de 17 de novembro a 17 de dezembro de 2023, 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 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho). Para o efeito foi publicado na Separata n.º 76/XV, DAR, de 17 de novembro de 2023, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do Regimento.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 9 de novembro de 2023, acompanhado da respetiva [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Foi admitido no dia 13 de novembro, 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). No dia 14 de novembro, por solicitação da 10.ª Comissão, a iniciativa foi redistribuída à Comissão de Administração Pública, Ordenamento do Território e Poder Local (13.ª).

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#)³, conhecida 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 traduz 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 aperfeiçoado, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

A iniciativa procede à alteração da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), identifica no título o número de ordem da alteração, mas não elenca as alterações anteriores, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário.

Contudo, 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

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

de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou «Leis Gerais», como é o caso presente.

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.

Relativamente à entrada em vigor, o artigo 5.º do projeto de lei estabelece que esta ocorrerá 30 dias após a sua publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no 1.º 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 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](#)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 Constituição, considerou que se tratam de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas, quer para entidades privadas.

⁴ Texto consolidado retirado do portal na *Internet* da Assembleia da República. Todas as referências à Constituição são feitas para o referido portal.

⁵ Acórdão retirado da base de dados do Tribunal Constitucional.

⁶ Acórdão retirado da base de dados do Tribunal Constitucional.

A [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#)⁷, retificada pela [Declaração de Retificação nº 37-A/2014](#), alterada pelas Leis n.ºs [82-B/2014, de 31 de dezembro](#), [84/2015, de 7 de agosto](#), [18/2016, de 20 de junho](#), [42/2016, de 28 de dezembro](#), [25/2017, de 30 de maio](#), [70/2017, de 14 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [49/2018, de 14 de agosto](#), pelo [Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro](#), pelas [Leis n.ºs 82/2019, de 2 de setembro](#), [79/2019, de 2 de setembro](#), [2/2020, de 31 de março](#), pelos Decretos-Leis n.ºs [51/2022, de 26 de julho](#), [84-F/2022, de 16 de dezembro](#), e [53/2023, de 5 de julho](#) aprovou em anexo a. 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.

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.

⁷ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 184/XII](#).

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 irrenunciável⁸ e, como tal, não pode ser substituído por qualquer 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](#)⁹ (, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro¹⁰.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO E INTERNACIONAL

- **Âmbito internacional**
Países analisados

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

ALEMANHA

Na Alemanha existem três níveis de administração - federal, estadual e local – e dois tipos de trabalhadores: funcionário público (*Beamter*), que tem vínculo público e cuja prestação de trabalho se rege por atos normativos, e trabalhador do serviço público

⁸ 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.

⁹ Texto consolidado.

¹⁰ Revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou, em anexo a LTFP.

(*Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst*), que tem contrato de trabalho de direito privado, sujeito às regras gerais laborais e respetivos acordos coletivos de trabalho. No que se refere aos funcionários públicos federais, o respetivo Regulamento das Férias (*Erholungsurlaubverordnung*¹¹) prevê no seu [§ 5](#) que os mesmos têm direito a 30 dias (*Arbeitstage*) de férias anuais (para os que trabalham cinco dias por semana; se trabalharem mais ou menos dias por semana os dias de férias a que têm direito são adaptados correspondentemente). Para este efeito consideram-se dias de trabalho todos aqueles em que o funcionário deve prestar funções.

ESPANHA

A *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, cujo texto consolidado foi aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#)¹², prevê no seu [artículo 50](#) que os funcionários públicos têm direito a 22 dias úteis de férias pagas por ano (ou aos dias proporcionais caso não tenham completado um ano de serviço). Prevê ainda que cada Administração Pública pode atribuir dias adicionais de férias em função da antiguidade do trabalhador, com o limite de quatro dias por ano (*Disposición adicional decimocuarta*). Assim, por exemplo, na administração central os trabalhadores têm direito a mais um dia de férias a partir dos 15 anos de serviço, mais dois dias a partir dos 20 anos de serviço, mais três dias a partir dos 25 anos de serviço e mais quatro dias a partir dos 30 anos de serviço, conforme determinado no ponto 9.1 da [Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos](#). Embora não qualificados como dias de férias, esta resolução prevê ainda que cada trabalhador tem direito a seis dias de licença por ano para tratamento de assuntos pessoais (que são acrescidos de mais dois após completarem seis triénios de serviço e de mais um dia por triénio a partir do oitavo, conforme se determina no ponto 9.7).

¹¹ Diploma consolidado retirado do portal oficial [gesetze-im-internet.de](#). Todas as referências relativas à legislação da Alemanha devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 21/11/2023.

¹² 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 em contrário. Consultas efetuadas a 21/11/2023.

FRANÇA

Em França, no setor público, os dias de férias anuais remuneradas correspondem ao número de dias de trabalho por semana multiplicado por cinco. Assim, quem trabalhe a tempo inteiro (isto é, cinco dias por semana) tem direito a 25 dias úteis de férias por ano. Quem goze férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro tem direito a dias suplementares¹³. Estas regras são semelhantes para as três Administrações Públicas francesas (do Estado, territorial e hospitalar), embora constem de instrumentos jurídicos diferentes – respetivamente o [Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat](#)¹⁴, o [Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#) e o [Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 r relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#).¹⁵

ITÁLIA

O [Decreto Legislativo 8 Aprile 2003, n. 66](#)¹⁶, aplicável à generalidade dos trabalhadores, do setor público e do setor privado (com algumas exceções, como os trabalhadores do mar), determina, no seu *articolo 10*, que os trabalhadores têm direito a um período de férias anual mínimo de quatro semanas, que não podem ser substituídas por remuneração, exceto em caso de cessação da relação laboral. Dasquelas quatro semanas, pelo menos duas devem, em regra, ser gozadas de forma consecutiva.

REINO UNIDO

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

¹⁴ Diploma consolidado retirado do portal oficial [*legifrance.gouv.fr*](#). Todas as referências relativas à legislação de França devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 21/11/2023.

¹⁵ No portal da Administração francesa disponibilizam-se mais detalhes sobre o regime de férias nos setores [privado e público](#).

¹⁶ Diploma consolidado retirado do portal oficial [*normattiva.it*](#). Todas as referências relativas à legislação de Itália devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 21/11/2023.

A [Constitutional Reform and Governance Act 2010](#)¹⁷ estabelece a base da regulação do *civil service* (que é constituído pelos funcionários dos ministérios e agências do governo do Reino Unido; não inclui todos os trabalhadores do setor público, como, por exemplo, os da administração local). Esta lei atribui ao *Minister for the Civil Service* (cargo que é tradicionalmente exercido pelo Primeiro-Ministro¹⁸) a competência para gerir e regular o *Civil Service*, o que é feito, na matéria em causa na iniciativa objeto da presente nota técnica, através do [Civil Service Management Code](#). Nos termos deste documento, os funcionários têm direito a um período de 25 dias de férias anuais pagas a partir do primeiro ano de exercício de funções, a que acresce um dia por ano até perfazer 30 dias¹⁹.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A [Convenção n.º 132](#), relativa às férias anuais remuneradas, da [OIT](#), estabelece o mínimo de três semanas de trabalho de férias pagas por ano. Portugal aprovou-a para ratificação através do [Decreto n.º 52/80, de 29 de julho](#).

No sítio desta organização internacional na internet, em [Convenções e Recomendações](#) podem consultar-se todas as convenções em matéria de tempo de trabalho (ponto 11).

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

¹⁷ 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 em contrário. Consultas efetuadas a 21/11/2023.

¹⁸ Como explicado no portal do Governo britânico em <https://www.gov.uk/government/ministers/minister-for-the-civil-service>.

¹⁹ Mais informação no portal do Governo britânico em <https://www.civil-service-careers.gov.uk/civil-service-employee-benefits/>.

Efetuada uma pesquisa à base de dados da atividade parlamentar, verificou-se que, sobre matéria conexa, está pendente na 13.^a Comissão o Projeto de Lei n.º 985/XV/2.^a (BE) - [Reposição do direito a um mínimo de 25 dias de férias na Administração Pública majorado, em função da idade, até aos 28 dias.](#)

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

Na legislatura anterior, foi apresentada a seguinte iniciativa: Projeto de Lei n.º 971/XIV/3.^a Cristina Rodrigues (Ninsc) - [Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias](#), que caducou em 28 de março de 2022.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

- **Consultas obrigatórias**

Conforme referido atrás, por se tratar de legislação laboral, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do Regimento, a 10.^a Comissão promoveu a publicação do projeto de lei na [Separata n.º 76/XV, DAR, de 17 de novembro de 2023](#), para apreciação pública durante 30 dias, de 17 de novembro a 17 de dezembro de 2023.

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

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

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

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

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

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

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

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

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

Resumo: Este guia para o desenvolvimento de tempos de trabalho equilibrados (horários de trabalho) destina-se a empregadores, trabalhadores e governos, tendo sido elaborado para ajudar as organizações, tanto privadas como públicas, a tomar decisões informadas sobre como estruturar os tempos e horários de trabalho de uma maneira “equilibrada” para o benefício mútuo de trabalhadores e empresas, tendo em vista a saúde e segurança daqueles, o equilíbrio entre vida profissional e familiar e a igualdade de género.

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

WWW:<URL:

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

Resumo: A Diretiva da UE sobre tempo de trabalho garante aos trabalhadores europeus pelo menos 20 dias de férias pagas por ano, sendo que alguns países contam com 25 a 30 dias de férias. Austrália e Nova Zelândia exigem que os empregadores concedam aos trabalhadores um mínimo de 20 dias de férias pagas por ano, enquanto o Canadá e o Japão exigem que os seus empregadores disponibilizem pelo menos 10 dias de férias. Os Estados Unidos 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. 17 nov. 2023]. Disponível em: WWW: <URL: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_3_Additional_leave_entitlements_of_working_parents.pdf>

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