

Projeto de Lei n.º 374/XV/1.ª (L)

Estabelece 25 dias úteis como período mínimo de férias

Data de admissão: 23 de novembro 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

Elaborada por: Rafael Silva (DAPLEN) Filomena Romano de Castro e Maria João Godinho (DILP), Paula Faria (BIB) e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 05.09.2023

I. A INICIATIVA

O proponente da iniciativa em análise começa por enaltecer as conquistas que fizeram avançar o Estado Social e o bem-estar dos trabalhadores, das quais destaca, entre outras, as 40 horas de trabalho, o direito a férias pagas, o direito ao subsídio de desemprego e a semana de 5 dias. Por conseguinte, considera que honrar as lutas trabalhistas dos últimos séculos passa não apenas por defender estes direitos, mas também por tentar alargá-los e reforçá-los, adaptando-os à realidade atual. Foi nessa linha que procurou anteriormente lançar outros debates, como o da semana de trabalho de 4 dias, o da reforma 30/30 - 30 horas de trabalho semanais, 30 dias de férias anuais - e o do alargamento do subsídio de desemprego a quem se despede sob determinadas condições.

Destarte, e apesar de advogar a atribuição de 30 dias de férias anuais, reconhece que, pelo menos por agora, é tempo de repor o direito a 25 dias úteis de férias pagas, estendendo-o a todos os trabalhadores. Para isso, propõe a alteração do Código do Trabalho (CT) e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) em conformidade.

O presente projeto de lei é composto por cinco artigos, integrando o artigo 1.º o objeto, os artigos 2.º e 3.º as modificações a introduzir no ordenamento jurídico, o artigo 4.º a salvaguarda da redução de remuneração ou da perda de direitos que poderiam resultar desta alteração e o artigo 5.º a 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 Deputado único representante do partido Livre (L), ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º e do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#) (Constituição) bem como 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](#)

(Regimento)¹, que consagram o poder de iniciativa da lei.

Observa o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 123.º do Regimento e assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. A iniciativa 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 Regimento.

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

A Constituição estabelece ainda, em matéria laboral, o direito de as comissões de trabalhadores ou os sindicatos participarem na elaboração de legislação do setor ou do trabalho, respetivamente na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º. Para esse efeito, foi promovida a apreciação pública, de 26 de novembro a 26 de dezembro de 2022, através da publicação deste projeto de lei na [Separata da II.ª Série do Diário da Assembleia da República n.º 34/XV](#), nos termos do artigo 134.º do Regimento, bem como dos artigos 469.º a 475.º do [CT](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e dos artigos 15.º e 16.º LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.²

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 18 de novembro de 2022, acompanhado da respetiva [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª) a 23 de novembro de 2022, por despacho do Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado em sessão plenária no dia seguinte.

¹ Textos consolidados da Constituição e do Regimento disponíveis no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

² Diploma disponível no sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

▪ Verificação do cumprimento da lei formulário

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 n.º 74/98, de 11 de novembro](#) (lei formulário)³, embora possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final, uma vez que, segundo as regras de legística formal, o título de um ato de alteração deve referir os atos alterados,⁴ por exemplo da seguinte forma: «Estabelece 25 dias úteis como período mínimo de férias, alterando o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas».

A iniciativa elenca, na norma sobre o objeto, o número de ordem de alteração ao CT e à LTFP. Não obstante o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário⁵ prever que tal deve ser indicado, à semelhança da identificação de todos os diplomas que procederam a alterações anteriores, 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.

Apesar de o autor não promover a republicação, em anexo, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, para efeitos do disposto na alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário, esta exceciona os códigos e a referida lei geral tem uma organização sistemática e uma dimensão idêntica a um código. Caso o legislador pretenda, poderá aditar uma norma de republicação e o respetivo anexo em sede de especialidade, de modo a constarem do texto sujeito a votação final global.

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

³ Texto consolidado da lei formulário disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

⁴ DUARTE, David [et al.] – *Legística: perspectivas sobre a concepção e redação de actos normativos*. Coimbra : Almedina, 2002. P. 201.

⁵ «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.»

Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 5.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá «no início do ano civil seguinte ao da 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». De notar que, em sede de especialidade, esta norma poderá ser redigida de forma mais específica, por exemplo indicando uma data concreta ou a entrada em vigor da lei do Orçamento do Estado subsequente.

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em análise não nos suscita outras questões no âmbito da lei formulário.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

O [artigo 59.º](#) da [Constituição](#)⁶ enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas (alínea d) do n.º 1), consagrando as férias como um direito constitucionalmente reconhecido. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#)⁷ e [Acórdão n.º 635/99](#)), quando confrontado com alguns direitos, em particular, os consagrados na alínea d), do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição, considerou que se tratam de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas, quer para entidades privadas.

Setor Privado – Regime de Férias

⁶ Texto consolidado retirado do portal na *Internet* da Assembleia da República. Todas as referências à Constituição são feitas para o referido portal.

⁷ Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.

Em cumprimento do citado preceito constitucional, em 1976, o Governo aprovou o [Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro](#)^{8,9}, 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](#), 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](#), que aprovou o [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.

No atual [CT2009](#) (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹⁰, 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 pela

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ 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](#), [53/2011, de 14 de outubro](#), [23/2012, de 25 de junho](#), [47/2012, de 29 de agosto](#), [69/2013, de 30 de agosto](#), [27/2014, de 8 de maio](#), [55/2014, de 25 de agosto](#), [28/2015, de 14 de abril](#), [120/2015, de 1 de setembro](#), [8/2016, de 1 de abril](#), [28/2016, de 23 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [14/2018, de 19 de março](#), [90/2019, de 4 de setembro](#), [93/2019, de 4 de setembro](#), [18/2021, de 8 de abril](#), [83/2021, de 6 de dezembro](#), [1/2022, de 3 de janeiro](#) e [13/2023, de 3 de abril](#).

[Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#)¹¹, esta não só eliminou aquela majoração da lei, como no n.º 3 do seu 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 CT, 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 2011¹², 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.

¹¹ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho](#).

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

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».

Sucedem que o Tribunal Constitucional, através do [Acórdão n.º 602/2013](#)¹³, decidiu «declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral¹⁴, 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, 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](#)¹⁵. «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

¹³ 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.

¹⁴ 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.»).

¹⁵ 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».

A [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#)¹⁶, que aprovou em anexo a [LTFP](#) (texto consolidado), consagra como regime subsidiário o CT, 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 [CT](#), 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.

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 irrenunciável¹⁷ e, como tal, não

¹⁶ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro](#), [84/2015, de 7 de agosto](#), [18/2016, de 20 de junho](#), [42/2016, de 28 de dezembro](#), [25/2017, de 30 de maio](#), [70/2017, de 14 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [49/2018, de 14 de agosto](#), [71/2018, de 31 de dezembro](#), 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](#), e 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](#).

¹⁷ 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

pode ser substituído por qual compensação económica ou outra, salvo nos casos previstos na lei.

Refira-se ainda que a mais recente alteração ao CT, a [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#) - Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno¹⁸, introduziu alterações no regime de faltas, em especial nos artigos 249.º a 252.º-A, 254.º, 255.º e 257.º do Código.

Por fim, 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 setembro¹⁹.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ Âmbito internacional

Países analisados

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

ALEMANHA

Os princípios e regras mínimas em matéria de férias dos trabalhadores do setor privado constam da lei das férias ([Bundesurlaubsgesetz](#))²⁰, sendo depois desenvolvidos em

retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

¹⁸ Vd. [trabalhos preparatórios](#).

¹⁹ Revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou, em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

²⁰ 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 02/12/2022.

sede de acordos coletivos de trabalho. Prevê-se no [§ 3](#) desta lei que todos os trabalhadores têm direito a um mínimo de 24 dias úteis de férias por ano.

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

ESPANHA

Em Espanha, 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 Trabajadores²¹ contém as principais regras em matéria laboral aplicáveis ao setor privado. O direito a férias vem regulado no [artículo 38](#), nos termos do qual 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 («*días naturales*», isto é, corridos), não substituíveis por qualquer compensação económica.

No que se refere à função pública, a *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, cujo texto consolidado foi aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), 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

²¹ 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 02/12/2022.

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

FRANÇA

O [article L3141-3²²](#) do *Code du Travail* determina que o trabalhador tem direito a dois dias e meio de férias pagas por cada mês de trabalho efetivo para o mesmo empregador, com o limite de 30 dias úteis. Para efeitos do cálculo da duração do período de férias, um mês de trabalho efetivo é equivalente a quatro 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 dois 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](#)). Por acordo ou convenção coletiva de trabalho, a duração do período anual de férias pode ser aumentada em razão da idade ou da antiguidade do trabalhador ([article L3141-10](#)).

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 suplementares²³. Estas regras são semelhantes para as três Administrações Públicas francesas (do Estado, territorial e hospitalar), embora constem de instrumentos

²² 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 02/12/2022.

²³ 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.

jurídicos diferentes – respetivamente o [Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat](#), o [Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#) e o [Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 r relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#).²⁴

ITÁLIA

O [Decreto Legislativo 8 Aprile 2003, n. 66](#)²⁵, aplicável à generalidade dos trabalhadores, do setor público e do setor privado (com algumas exceções, como os trabalhadores do mar), fixa as regras mínimas em matéria laboral. Nos termos do *articolo 10*, os trabalhadores têm direito a um período de férias anual mínimo de quatro semanas, que não podem ser substituídas por remuneração, exceto em caso de cessação da relação laboral. Dasquelas quatro semanas, pelo menos duas devem, em regra, ser gozadas de forma consecutiva.

REINO UNIDO

A Lei sobre o Horário de Trabalho ([Working Time Regulations 1998](#)²⁶), aplicável a Inglaterra, País de Gales e Escócia, determina que todos os trabalhadores que trabalhem 5 dias por semana têm o direito a gozar 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 (que corresponde às referidas 5,6 semanas), de acordo com o disposto no n.º 3 da [section 13A](#), o qual pode, no entanto, ser derogado contratualmente, uma vez que o contrato de trabalho pode atribuir mais dias de férias ao trabalhador. As férias não podem ser substituídas por remuneração, exceto em caso de cessação da relação contratual. De acordo com o disposto na [section 15](#), o empregador pode requerer que o trabalhador tire férias em alturas determinadas.

²⁴ No portal da Administração francesa disponibilizam-se mais detalhes sobre a [duração do trabalho](#) e o [trabalho noturno](#) no setor privado, bem como sobre o regime de férias nos setores [privado](#) e [público](#).

²⁵ 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 29/11/2022.

²⁶ 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 22/12/2022.

A [Constitutional Reform and Governance Act 2010](#) 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-Ministro²⁷) a competência para gerir e regular o *Civil Service*, o que é feito, na matéria em causa na iniciativa objeto da presente nota técnica, através do [Civil Service Management Code](#). Nos termos deste documento, os funcionários têm direito a um período de 25 dias de férias anuais pagas a partir do primeiro ano de exercício de funções, a que acresce um dia por ano até perfazer 30 dias.²⁸

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

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

Compulsada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a pendência de nenhuma iniciativa ou petição sobre a matéria *sub judice*.

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

Ainda na presente Legislatura, deram entrada o [Projeto de Lei n.º 163/XV/1.ª \(BE\)](#) - Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos (22.ª alteração ao Código do Trabalho) e o [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) que, depois de baixarem sem votação à 10.ª Comissão, foram indiciariamente rejeitados na votação que teve lugar no [Grupo de Trabalho-Alterações à Legislação Laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno](#). Ambos os projetos de lei **foram retirados** pelos proponentes, a 8 de fevereiro de 2023.

²⁷ Como explicado no portal do Governo britânico em <https://www.gov.uk/government/ministers/minister-for-the-civil-service>.

²⁸ No portal do Governo britânico é disponibilizada informação detalhada nesta matéria, designadamente nas páginas [Maximum weekly working hours](#), [Night working hours](#) e [Contracts of employment and working hours](#).

Antes disso, **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)»;
- [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

Tal como já mencionado, estando em causa matéria laboral, foi promovida a apreciação pública da iniciativa 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, dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento, entre 26 de novembro de 2022 e 26 de dezembro de 2022 [[Separata N.º 34/XV/1 de 26 de novembro de 2022](#)].

As pronúncias recebidas podem ser consultadas na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

Quanto aos sete contributos recebidos, a [USI - União dos Sindicatos Independentes](#) dá o seu assentimento «à fixação do número mínimo de dias de férias úteis em 25, não sujeito a quaisquer critérios relacionados com o dever de assiduidade», subscrevendo assim o conteúdo da iniciativa, à imagem da [Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - CGTP-IN](#), e bem assim das demais estruturas sindicais afiliadas que subscrevem ou transcrevem o seu parecer, que sintetiza que «pela importância que o direito a férias assume na conciliação entre a vida pessoal e o trabalho, bem como do ponto de vista da recuperação física, psíquica e biológica, a consagração de mais dias de férias constitui uma medida fundamental para a valorização dos trabalhadores e do próprio trabalho.»

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. 28 nov. 2022]. 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.

MAYE, Adewale - **No-vacation nation, revised** [Em linha]. Washington : Center for Economic and Policy Research, 2019. [Consult. 28 nov. 2022]. 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 em alguns países os trabalhadores 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 Employment Outlook 2021** [Em linha] : **navigating the covid-19 crisis and recovery**. Paris : OECD, 2021. [Consult. 24 nov. 2022]. Disponível na intranet da AR:<URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=73690&img=23744&save=true>>

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

OCDE – **OECD Family Database** [Em linha]. [Paris] : OECD, 2020 - , atual. 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)), que 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 os trabalhadores de muitos países da OCDE, 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 reconhece o direito a um número mínimo de dias de férias anuais, pelo menos a nível federal.