



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Direito Fundamental a férias remuneradas

Art. 2.º§3 da CSE(R)

Trabalho final do Seminário “A Proteção Multinível dos Direitos Fundamentais
Sociais”

Joana Carvalho Lemos

340120180

Faculdade de Direito | Escola do Porto

Abril, 2025

Índice

1. A Carta Social Europeia (Revista) e o Comité Europeu dos Direitos Sociais ...	4
2. O artigo 2.º§3 da CSE(R).....	5
3. O direito a férias anuais pagas em Portugal	6
3.1. O artigo 59.º, n.º 1, al. d) da CRP	6
3.2. A lei ordinária	7
4. As conclusões do Comité Europeu dos Direitos Sociais relativamente ao artigo 2.º§3 da CSE(R)	8
5. Conclusão	12
6. Bibliografia.....	14

Lista de Siglas e Abreviaturas

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Al. – alínea

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos do Homem

CEDS – Comité Europeu dos Direitos Sociais

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSER – Carta Social Europeia Revista

CT – Código do Trabalho

DESC – direito económico, social e cultural

DL – Decreto-Lei

DLG – direitos, liberdades e garantias

IRCT – instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

N.º – número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização Não Governamental

Op. cit. – obra citada

§ – parágrafo

TC – Tribunal Constitucional

1. A Carta Social Europeia (Revista) e o Comité Europeu dos Direitos Sociais

A Carta Social Europeia foi adotada em 1961 – tendo entrado em vigor apenas em 1965¹ – e consiste num instrumento internacional regional europeu, emitido no seio do Conselho da Europa, que visa proteger os direitos sociais. Esta adota um papel importante na proteção dos direitos fundamentais, acompanhando e complementando a proteção que a CEDH lhes confere². Com o passar do tempo, esta Carta foi sendo alvo de alterações, nomeadamente através da adoção dos Protocolos Adicionais de 1988, de 1991 e de 1995³. Foi devido a todas estas alterações que se sentiu que havia a necessidade de proceder a uma revisão desta Carta – tendo sido, efetivamente, o que aconteceu. Em 1996 procedeu-se à assinatura da CSER, resultando esta da conjugação da versão original da Carta Social Europeia, do Protocolo Adicional de 1988 e de determinados novos direitos aqui inseridos⁴. Este instrumento jurídico, nas Partes I e II, dispõe de um grande elenco de princípios e direitos laborais⁵, nomeadamente o direito a condições de trabalho justas – aquele que será abordado no presente trabalho. De acordo com Catarina Santos Botelho⁶, o objetivo da CSER é mesmo o de, num futuro próximo, vir a substituir a Carta Social Europeia de 1961.

A CSER foi ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, referendado em 17/20, tendo entrado em vigor na ordem jurídica portuguesa a 1 de julho de 2002. Assim, para além dos instrumentos nacionais, e também de vários diplomas internacionais, também a CSE(R) é aplicável aos cidadãos portugueses, conferindo-lhes um ainda maior⁷ nível de proteção a nível de direitos fundamentais sociais.

¹ STEFANO ANGELERI E RÓISÍN DUNBAR (2022), *The Reform of the European Social Charter*, in Academic Network on the European Social Charter and Social Rights et. al. *The European Social Charter: A Commentary*, Volume I – Crosscutting Themes, Brill Nijhoff, Leiden e Boston, pp. 38.

² CATARINA SANTOS BOTELHO (2015), *Os Direitos Sociais em Tempos de Crise*, Almedina, Coimbra, pp. 231.

³ RAQUEL CARVALHO (2017), *Os Mecanismos de Monitorização da CSER Realizados pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais: O Sistema de Relatórios e o Sistema de Reclamações Coletivas* in *Lex Social – Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, Lex Social, monográfico 1, pp. 46

⁴ CATARINA SANTOS BOTELHO (2015), *Os Direitos Sociais em Tempos de Crise*, op. cit., pp. 233.

⁵ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2015), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte 1 – Dogmática Geral*, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, pp. 198.

⁶ CATARINA SANTOS BOTELHO (2015), *Os Direitos Sociais em Tempos de Crise*, op. cit., pp. 233.

⁷ A CRP é, na Europa, uma das constituições que maior conjunto de direitos sociais económicos contém. Crf. FILIPE CARREIRA DA SILVA E MÓNICA BRITO VIEIRA (2016), *Direitos sociais na Constituição: uma análise da constitucionalização dos direitos sociais em Portugal, 1975-76*, in Daniel Marcos et. al. *40 Anos da Constituição Portuguesa: Dinâmicas Internas e Externas*, Relações Internacionais, Lisboa, pp. 69.

A CSE(R) é, então, um instrumento internacional de proteção dos direitos fundamentais sociais, cuja monitorização do seu cumprimento impende ao Comité Europeu dos Direitos Sociais (doravante, Comité). Este controlo é de possível efetivação por este órgão devido à sua competência para adotar conclusões a propósito do procedimento de relatórios, de tomar decisões decorrentes do procedimento de reclamações coletivas⁸ e de se pronunciar quanto a relatórios *ad hoc*⁹. Estes relatórios *ad hoc* são o instrumento mais recente¹⁰, e, portanto, o mais raramente utilizado. Assim, cumpre sucintamente dizer que estes relatórios *ad hoc* acabam por ser relatórios que os Estados submetem ao Comité quando se deparam com uma questão nova ou crítica com um âmbito alargado ou transversal, ou até mesmo com uma dimensão pan-europeia¹¹. Já os outros dois mecanismos, mais antigos, acabam por ser mais vezes utilizados. Por um lado, o sistema de relatórios exige que os Estados Parte tenham de submeter relatórios referentes à implementação da CSE(R) quanto a um domínio normativo concreto, assim como relativamente à sua devida aplicação prática¹². Por outro, através do procedimento de reclamações coletivas, determinadas pessoas coletivas (como ONG, organizações internacionais de comércio ou de trabalhadores e representantes de parceiros sociais¹³) têm acesso direto ao Comité, de modo a que este decida se à situação ali em causa não se está a aplicar a Carta¹⁴.

2. O artigo 2.º§3 da CSE(R)

O artigo 2.º da CSE(R), prevê, desde logo na sua epígrafe, o “Direito a condições de trabalho justas”. Tal como indica Karin Lucas, a proteção dos direitos humanos depende em larga medida da existência de condições de trabalho justas e decentes, sendo

⁸ RAQUEL CARVALHO (2017), *Os Mecanismos de Monitorização da CSER Realizados pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais: O Sistema de Relatórios e o Sistema de Reclamações Coletivas* in *Lex Social – Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, op. cit., pp. 47.

⁹ Declarações proferidas por Carmen Salcedo Beltrán, na aula aberta de 05/03/2025 do Seminário “A Proteção Multinível dos Direitos Fundamentais Sociais”, inserido no Mestrado de Direito do Trabalho da Universidade Católica Portuguesa – Centro Regional do Porto.

¹⁰ Introduzido pela reforma de 2022 da Carta Social Europeia.

¹¹ Uma das medidas presente no pacote de reformas do Comité de 27/09/2022, nomeadamente no CM (2022)114-final.

¹² RAQUEL CARVALHO (2017), *Os Mecanismos de Monitorização da CSER Realizados pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais: O Sistema de Relatórios e o Sistema de Reclamações Coletivas* in *Lex Social – Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, op. cit., pp. 49.

¹³ CATARINA SANTOS BOTELHO (2015), *Os Direitos Sociais em Tempos de Crise*, op. cit., pp. 233.

¹⁴ *Ibidem*, pp. 51.

estas consideradas como a solução para combater as desigualdades típicas da relação laboral entre os trabalhadores e as suas entidades empregadoras¹⁵.

Do parágrafo 3 deste artigo 2.º consta que “com vista a assegurar o exercício efetivo do direito a condições de trabalho justas, as Partes comprometem-se a assegurar um período anual de férias pagas de quatro semanas, pelo menos”. Esta previsão apresenta uma evolução positiva (para o trabalhador, pelo menos) daquele que era o conteúdo deste direito na CSE, que, em 1961, apenas assegurava um período anual de férias pagas de duas semanas¹⁶.

Este artigo 2.º§3 encontra similitude com a previsão consagrada no artigo 31.º, n.º 2 da CDFUE e na Convenção n.º 132 da OIT. Para além destes, também a Diretiva n.º 2003/88, no seu artigo 7.º, estabelece a diretriz de que os Estados-Membros deverão adotar as medidas necessárias a que todos os trabalhadores tenham direito a quatro semanas de férias remuneradas, acrescentando ainda a proibição de substituição do período mínimo de férias anuais remuneradas por retribuição financeira¹⁷. Assim, quer estejamos no âmbito do Direito Internacional Regional (Europeu), quer no seio das Nações Unidas ou no contexto da União Europeia, o direito a condições de trabalho justas, nomeadamente o direito a férias anuais remuneradas, encontra sempre proteção nos mais fundamentais diplomas – o que, só por si, é indicativo da importância e da essencialidade da proteção deste direito.

3. O direito a férias anuais pagas em Portugal

3.1. O artigo 59.º, n.º 1, al. d) da CRP

O direito a “férias periódicas pagas” resulta, desde logo, da própria CRP. É no seu artigo 59.º, n.º 1, al. d) que vem consagrado este direito económico, social e cultural, direito (fundamental) este que, apesar de ter como destinatários os trabalhadores subordinados e os trabalhadores da Administração Pública, não deixa de ser pertinente para qualquer pessoa que labore¹⁸. A al. d) deste artigo é, como tem vindo a afirmar o

¹⁵ KARIN LUCAS (2021), *The Revised European Social Charter – An Article By Article Commentary*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham e Northampton, pp. 49.

¹⁶ ACADEMIC NETWORK ON THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND SOCIAL RIGHTS (2022), *The European Social Charter: A Commentary, Volume 2 – Commentary of the Preamble, Part I and Part II (articles 1 to 10)*, Brill Publishers, Leiden, pp. 58.

¹⁷ Sendo sempre excluídas as situações de cessação da relação laboral.

¹⁸ JORGE MIRANDA E RUI MEDEIROS (2017), *Constituição Portuguesa Anotada – Volume I, 2.ª edição revista*, Universidade Católica Editora, Lisboa, pp. 830.

TC¹⁹, um DESC que, pelo menos em alguma medida, tem natureza análoga a DLG²⁰. Assim, o direito a férias remuneradas é, tal como menciona o próprio TC²¹, um direito relacionado com a dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana, que permite que este descanse e recupere do desgaste que a sua atividade laboral implica, mas que ainda torna possível que este realize atividades diversas, que ajudam na melhoria e no aumento da sua integração a nível familiar, social e cultural²².

3.2. A lei ordinária

É no artigo 237.º do CT, especificamente no seu n.º 1, que o legislador ordinário assegura o direito dos trabalhadores, em cada ano civil, a um período de férias remuneradas. Podemos dizer assim que, em Portugal, existe um mínimo²³ imperativo de vinte e dois dias úteis de férias aos quais os trabalhadores têm direito. Apesar disto, existe a possibilidade de dois destes dias úteis de férias a que o trabalhador tem direito possam, por um lado, ser renunciados pelo próprio trabalhador nos termos do artigo 238.º, n.º 5 do CT, ou, por outro, serem por este renunciados nos termos do artigo 257.º, n.º 1, al. a) do CT. Existe, ainda, a possibilidade de haver a perda de dias de férias por razões disciplinares, desde que se garanta o gozo de vinte dias úteis de férias pelo trabalhador – de acordo com o disposto no artigo 328.º, n.º 1, al. d) do CT.

A retribuição do período de férias vem regulada também no CT, no n.º 1 do artigo 264.º. É duvidoso o significado a dar à expressão “retribuição que o trabalhador receberia se estivesse em trabalho efetivo”, sendo que, de acordo com Milena Rouxinol, podemos entender que, aparentemente, para além da retribuição base, também todas as prestações que tenham natureza jurídica de prestação retributiva e as diuturnidades poderão ser aqui incluídas²⁴. Desta forma, tem-se questionado a inclusão das ajudas de custo, nomeadamente do subsídio de refeição, no conceito de retribuição por férias – porém, tem sido entendimento pacífico que estas não integram este conceito quando sejam apenas

¹⁹ Acórdãos n.º 368/97 e n.º 635/99.

²⁰ JORGE MIRANDA E RUI MEDEIROS (2017), *Constituição Portuguesa Anotada – Volume I, op. cit.*, pp. 837.

²¹ Acórdão n.º 52/03.

²² *Ibidem*.

²³ Na medida em que, através da contratação coletiva, existe a possibilidade da previsão de um número de dias de férias superior.

²⁴ MILENA SILVA ROUXINOL (2022), *O Direito A Férias* in João Leal Amado *et. al.* em *Direito do Trabalho – Relação Individual*, 1ª edição, Almedina, pp. 730 e 731.

um “reembolsar o trabalhador pelas despesas que, na execução do trabalho, realize”²⁵. Uma outra questão que também se pode levantar é a de saber se determinadas majorações²⁶ ou subsídios²⁷ podem entrar para o cálculo desta retribuição no período de férias, a qual tem sido entendida maioritariamente de forma afirmativa, mas unicamente se forem pagos de forma regular e periódica²⁸.

Para além da retribuição dos dias de férias, o legislador português assegurou ainda que os trabalhadores, durante o período de férias, tenham também direito a um subsídio de férias (artigo 264.º, n.º 2 do CT). Esta norma é clara em afirmar que este subsídio poderá não corresponder ao valor devido ao trabalhador a título de retribuição do período de férias. De acordo com Joana Vasconcelos, incluem-se no subsídio de férias os montantes que se relacionam com a própria prestação do trabalho, isto é, aquelas quantias que tenham que ver com o “seu condicionalismo externo”, como a penosidade ou a prestação de trabalho em período noturno²⁹. A Autora menciona ainda que os componentes que pressuponham a sua realização – quer sejam estes de realização do próprio trabalhador, quer sejam correspondentes a despesas em que o empregador incorreria pela prestação do trabalho – já não seriam de incluir neste conceito³⁰.

4. As conclusões do Comité Europeu dos Direitos Sociais relativamente ao artigo 2.º§3 da CSE(R)

O Comité Europeu dos Direitos Sociais, na sequência dos relatórios enviados por Portugal acerca do artigo 2.º§3 da CSE(R), emitiu várias conclusões no sentido de indicar a conformidade, ou não, de Portugal com este artigo da Carta.

As primeiras destas conclusões foram as conclusões XIII-3 de 30 de novembro de 1995. Nestas, o Comité deu nota daquele que é regime de aquisição do direito a férias por parte dos trabalhadores, tendo então mencionado que estas eram concedidas no dia 1 de janeiro de cada ano civil, com exceção dos trabalhadores que iniciassem a prestação de

²⁵ *Ibidem*, pp. 732. Há que notar, contudo, e de acordo com o disposto na parte final da al. a) do n.º 1 do artigo 260.º do CT, que já não será assim quando tal importância “exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devem considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador”.

²⁶ Por, por exemplo, trabalho noturno ou trabalho suplementar.

²⁷ De isenção de horário de trabalho, por trabalho por turnos, entre outros.

²⁸ MILENA SILVA ROUXINOL (2022), *O Direito A Férias*, op. cit., pp. 733.

²⁹ JOANA VASCONCELOS (2025) em *Código do Trabalho Anotado in Pedro Romano Martinez et. al.*, 14.ª edição, Almedina, pp. 738.

³⁰ *Ibidem*.

trabalho posteriormente³¹. Apesar disto, o CEDS adiou as suas conclusões, justificando tal facto na falta de informação relativamente ao direito a férias pagas dos trabalhadores a tempo parcial e também na ausência de informação quanto às condições e aos casos em que o artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76 era aplicável³² – tendo requerido que tais informações fossem apresentadas no seguinte relatório.

Portugal assim fez, tendo o Comité, nas conclusões XIII-5 de 30 de setembro de 1997, reconhecido que Portugal estava em conformidade com o artigo 2.º§3 da CSE. Neste relatório, o Estado português esclareceu que os trabalhadores a tempo parcial têm direito à mesma quantidade de férias pagas que os trabalhadores a tempo completo. Para além disso, quanto ao artigo 13.º do DL anteriormente mencionado, Portugal ainda comunicou que esta é uma disposição destinada a penalizar – e não a permitir – o adiamento das férias anuais de um trabalhador para o ano seguinte, levando esta violação do direito a férias ao pagamento do triplo da retribuição que esse trabalhador iria receber no momento de gozo das férias – e tudo isto sem prejuízo do gozo efetivo das férias, que têm de ser gozadas pelo trabalhador no primeiro trimestre do ano civil subsequente. O relatório português, tal como solicitado pelo Comité nas conclusões anteriores, indicou ainda alguns exemplos de IRCT relativos à atribuição de férias anuais.

Nas conclusões XIV-2 de 30 de novembro de 1998 é dada nota de que o DL n.º 874/76 foi alterado pelo DL n.º 397/91 e pelo DL n.º 497/88 (este último para a função pública) – nos quais são previstos a atribuição de vinte e dois dias úteis de férias aos trabalhadores, sem prejuízo da previsão mais favorável feita por IRCT. É também mencionado que, relativamente às remunerações dos trabalhadores agrícolas, dos trabalhadores domésticos e dos trabalhadores marítimos – e apesar de estas categorias de trabalhadores não estarem “cobertas” pelo DL n.º 874/76 –, é aplicável uma legislação especial, de acordo com a qual estas categorias de trabalhadores têm direito aos mesmos dias de férias pagos que os restantes trabalhadores. Voltou a salientar-se que o trabalhador não pode renunciar ao seu direito a férias e que, se o empregador violar a sua obrigação de conceder férias, terá de pagar uma indemnização ao trabalhador. É ainda mencionado

³¹ Mencionando que os trabalhadores que começassem a laborar apenas no segundo semestre do ano civil tinham direito a férias apenas quando completassem seis meses de prestação de trabalho, ao passo que quem começasse no primeiro trimestre já teria direito a gozar oito dias úteis de férias depois de prestar trabalho por sessenta dias. Relativamente aos trabalhadores do setor público, esclareceu-se que estes tinham direito a gozar onze dias úteis de férias remuneradas após seis meses de prestação de trabalho efetivo.

³² Este artigo tem que ver com a violação do direito a férias, prevendo este a atribuição, do trabalhador, do triplo da retribuição correspondente ao período de férias em falta no caso de estas não serem gozadas pelo obstar a este gozo pela entidade empregadora.

que o direito a férias de um trabalhador se mantém na eventualidade de este não estar apto para trabalhar por doença ou acidente. Foi, assim, de concluir que Portugal se encontrava em conformidade com a Carta.

Apesar da alteração legislativa que foi efetuada ao CT em 2003, a 30 de junho de 2004 o Comité analisou o regime legal português relativo ao direito a férias anuais pagas tendo em conta o período de referência dos anos de 1997 a 2000. Desta forma, e tendo em conta o regime anterior à alteração do CT ora mencionada, o Comité reafirma a conformidade do Estado português com o artigo 2.º§3 da Carta.

Nas conclusões de 2010³³, o Comité reconheceu o regime introduzido no CT de 2003, que previa um período de vinte e dois dias de férias anuais pagas, com a possibilidade de aceder a mais três dias de férias. Foi ainda mencionado o facto de existirem IRCT a preverem regimes mais favoráveis de dias de férias pagos³⁴, que as férias devem ser marcadas até abril de cada ano civil e que estas devem ser gozadas no ano civil em que se vencem³⁵. Portugal, no seu relatório, forneceu ainda dados recolhidos pela ACT relativos ao não cumprimento do gozo de férias ou da não atribuição de remuneração durante o período de férias. O Comité, apesar de ter considerado, mais uma vez, que Portugal estava em conformidade com este artigo da Carta, questionou se, ficando os trabalhadores doentes no período de gozo das férias, estes teriam a possibilidade de as gozar posteriormente.

Nas conclusões de 2014 o Comité volta a reafirmar que Portugal garante vinte e dois dias úteis de férias e que existem vários IRCT que garantem, tendo em conta a verificação de determinadas condições, um regime mais favorável aos trabalhadores nesta matéria. É feita menção ao facto de, na função pública, de acordo com a Lei n.º 66/2012, existir um regime único de férias anuais – de acordo com o qual os trabalhadores da Administração Pública e os trabalhadores nomeados³⁶ têm direito de vinte e cinco a trinta e um dias úteis de férias. O CEDS aponta que, de acordo com o artigo 2.º§3 da CSE(R), não é possível substituir o gozo de férias com uma compensação financeira e de que os trabalhadores não podem ter a opção de renunciar ao gozo das férias – pedindo, assim,

³³ Que se reportam ao período de referência dos anos de 2005 a 2008.

³⁴ A prever o direito de gozar de vinte e três a trinta e três dias de férias pagas.

³⁵ Havendo a possibilidade de transitar mais de metade do gozo das férias para o primeiro trimestre do ano civil seguinte, mediante acordo com a entidade empregadora – nomeadamente para conseguir gozar férias com familiares que residam no estrangeiro.

³⁶ Havendo a exceção, quanto a estes últimos trabalhadores, de poderem gozar mais cinco dias úteis de férias se estes gozarem a totalidade do seu subsídio anual de férias entre o dia 1 de janeiro e o dia 30 de abril ou entre o dia 1 de novembro e o dia 31 de dezembro.

que Portugal, no próximo relatório, clarifique se isto ocorre no Estado português. Ainda menciona o Comité que, de acordo com o artigo da Carta em análise, os trabalhadores devem gozar pelo menos duas semanas ininterruptas de férias durante o ano, sendo que as férias anuais que excedessem essas duas semanas poderiam ser adiadas em circunstâncias específicas. Para além de tudo isto, o Comité pede ainda que, no relatório seguinte, Portugal esclarecesse quais são as regras aplicáveis ao adiamento de férias anuais³⁷. Neste relatório, Portugal respondeu à questão colocada pelo Comité nas conclusões de 2010, nomeadamente à questão de saber se seria possível o gozo de férias em momento posterior, quando, no período de gozo de férias, um trabalhador ficasse doente – à qual Portugal respondeu que, de acordo com o artigo 244.º do CT, se tal impossibilidade temporária acontecer antes ou durante do gozo das férias, o empregador deve ser notificado de tal, sendo que, quando essa impossibilidade de gozo de férias cessar, as férias continuam tal como foram marcadas; contudo, aquelas que não tenham sido gozadas podem ser remarcadas por acordo ou, se não existir acordo, unilateralmente pela entidade empregadora³⁸. Desta forma, e com a nota de que o Estado português deverá fornecer as informações solicitadas, o Comité volta a reafirmar a conformidade de Portugal com o artigo da Carta.

Por fim, resta analisar aquelas que são as conclusões mais recentes do Comité a propósito do artigo 2.º§3 da CSE(R) – as conclusões de 2022. Estas conclusões iniciam por assinalar que apenas alguns Estados – os que, nas conclusões anteriores, foram considerados como estando em não conformidade com o artigo, os que viram as conclusões aos seus relatórios adiadas, ou os que estavam em conformidade com o artigo 2.º§3, mas em que o CEDS ficou à espera da receção de mais informações – é que tiveram de enviar relatórios ao Comité, no sentido de analisar se, desta vez, já estariam em conformidade com o artigo da Carta em análise. Neste relatório, Portugal esclareceu que também o setor público, tal como o privado, passou a ter direito a um mínimo de vinte e dois dias úteis de férias pagas. De modo a responder às questões solicitadas, o Estado português explicou que, por um lado, os trabalhadores não podem renunciar ao seu direito a férias nem substituí-las por uma compensação financeira³⁹, devendo estar um número

³⁷ Nomeadamente em que circunstâncias é que este adiamento é permitido, qual é a porção de férias que é passível de ser adiada e até quando estes dias de férias adiados podem ser gozados.

³⁸ Salvo nas situações em que tal não é possível, por força do artigo 241.º, n.º 3 do CT.

³⁹ Ainda assim, Portugal dá nota da existência do regime excepcional do artigo 129.º do CT, que estabelece a possibilidade de pagamento de uma compensação resultante do não gozo dos dias de férias a que um trabalhador tinha direito, quando exista uma impossibilidade total e absoluta de os gozar.

mínimo de vinte dias úteis de férias assegurados⁴⁰ – este direito não pode ser derogado e é irrenunciável. Por outro, salienta que existe a possibilidade de gozar as férias que não foram possíveis gozar no ano civil do seu vencimento até ao dia 30 de abril do ano civil seguinte, sendo que tal poderá resultar de acordo entre o empregador e o trabalhador ou do facto de o trabalhador querer gozar essas férias com familiares seus que estejam no estrangeiro. Quanto à questão relativa ao regime especial a ser adotado na pandemia da Covid-19, Portugal mencionou a adoção do DL n.º 10-A/2020, de 3 de março⁴¹, que estabeleceu medidas excecionais e temporárias relacionadas com a situação epidemiológica vivida. Desta forma, Portugal é considerado, mais uma vez, como estando em conformidade com o artigo 2.º§3 da Carta.

5. Conclusão

As conclusões do Comité Europeu dos Direitos Sociais acompanham a evolução das legislações dos Estados, sendo que estas fazem com que estes se esforcem por melhorarem os seus normativos, de modo a ir de encontro com o entendimento que o Comité adota a nível de interpretação da CSE – que, na maior parte das situações, assegura melhores direitos aos trabalhadores do que as legislações nacionais.

O direito português, ao atribuir um mínimo de vinte e dois dias úteis de férias remuneradas, acaba por cumprir as exigências da Carta⁴² – não levantando, por isso, problemas de maior à análise deste regime por parte do Comité Europeu dos Direitos Sociais. O facto de Portugal ser sucessivamente considerado como estando em conformidade com o artigo 2.º§3 da Carta, apenas demonstra o compromisso que o Estado português tem no respeito pelos direitos dos trabalhadores, mas, ainda mais que isso, pelos diplomas internacionais de proteção dos direitos fundamentais – o que, numa época histórica em que muitos duvidam da necessidade de consagração e proteção destes direitos, reforça a importância destes e garante tranquilidade aos cidadãos portugueses.

⁴⁰ Apesar de existir uma norma imperativa (artigo 238.º, n.º 1, CT) que define que os trabalhadores portugueses têm direito a vinte e dois dias úteis de férias, a verdade é que dois deles, como anteriormente mencionado, poderão vir a ser renunciados pelo trabalhador ou perdidos por questões disciplinares – e isto encontra justificação no facto de a Diretiva n.º 2003/88, no seu artigo 7.º, n.º 1, prever que os Estados-Membros deverão assegurar que os trabalhadores beneficiem de pelo menos quatro semanas de férias anuais remuneradas. Desta forma, tal vai de encontro com a previsão do artigo 2.º§3 da CSE(R).

⁴¹ Foi mencionado, especificamente, o artigo 6.º-E, que conferia o direito aos profissionais de saúde a terem mais um dia de férias por cada cinco dias de férias vencidas em 2019 ou em 2020, cujo gozo não tivesse tido lugar até ao final de 2020, por razões imperiosas de serviço.

⁴² Apesar das alterações legislativas que foram existindo ao longo do tempo na legislação portuguesa, nada obsteu a que se verificasse, na maioria das conclusões, uma conformidade do regime português da retribuição em dias de férias com o artigo em questão da Carta.

Porque apesar de, tal como em Portugal, em todo o resto da Europa existir um grande nível de proteção deste direito, é possível identificar países, como os Estados Unidos da América, que não garantem o pagamento dos dias de férias a que os trabalhadores tenham direito⁴³.

Assim, concluímos com a ideia fundamental de que o pagamento dos dias de férias permite garantir um maior e melhor repouso do trabalhador, dando-lhe a possibilidade de experienciar novas atividades que o ajudem a desanuviar do *stress* do dia-a-dia e a sair da sua rotina. Para além disto, o facto de as férias serem remuneradas, acaba por incentivar ainda mais o seu gozo – na medida em que, se estas não o fossem, poderia existir alguma resistência por parte de certos trabalhadores em parar de laborar, já que tal iria implicar perda retributiva.

Por fim, resta apenas dizer que esta retribuição dos dias de férias (e, em Portugal, também o pagamento do subsídio de férias) poderá ter uma finalidade distinta daquelas que até então temos vindo a mencionar. De facto, é prática corrente dos trabalhadores a utilização deste montante monetário para o pagamento de encargos que tenham. Apesar de parecer que a utilização desta retribuição (e subsídio) desta forma esvazia o fim da atribuição deste montante, a verdade é que, ainda que implicitamente, tal também implicará uma melhoria das condições de vida, de saúde e de integração do trabalhador nos mais diversos planos da vida.

⁴³ De acordo com a *Fair Laboral Standards Act (FLSA)*, consultado em https://www.dol.gov/general/topic/workhours/vacation_leave, em 11/abr/2025.

6. Bibliografia

AMADO, João Leal, Rouxinol, Milena Silva, Vicente, Joana Nunes, Santos, Catarina Gomes e Moreira, Teresa Coelho (2022), *Direito do Trabalho – Relação Individual*, 1ª edição, Almedina, Coimbra.

BOTELHO, Catarina Santos (2015), *Os Direitos Sociais em Tempos de Crise*, Almedina, Coimbra.

CARVALHO, Raquel (2017), *Os Mecanismos de Monitorização da CSER Realizados pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais: O Sistema de Relatórios e o Sistema de Reclamações Coletivas* in *Lex Social – Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, Lex Social, monográfico 1.

LUCAS, Karin (2021), *The Revised European Social Charter – An Article By Article Commentary*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham e Northampton.

MARTINEZ, Pedro Romano, Monteiro, Luís Miguel, Vasconcelos, Joana, Brito, Pedro Madeira de, Dray, Guilherme Machado e Silva, Luís Gonçalves da (2025), *Código do Trabalho Anotado*, 14.ª edição, Almedina, Coimbra.

MIRANDA, Jorge e Rui Medeiros (2017), *Constituição Portuguesa Anotada – Volume I*, 2.ª edição revista, Universidade Católica Editora, Lisboa.

SILVA, Filipe Carreira da, Mónica Brito Vieira (2016), *Direitos sociais na Constituição: uma análise da constitucionalização dos direitos sociais em Portugal, 1975-76*, in Daniel Marcos et. al. *40 Anos da Constituição Portuguesa: Dinâmicas Internas e Externas*, Relações Internacionais, Lisboa.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma Ramalho (2015), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Dogmática Geral*, 4ª edição, Almedina, Coimbra.

RIGHTS, Academic Network on the European Social Charter and Social (2022), *The European Social Charter: A Commentary, Volume I – Crosscutting Themes*, Brill Nijhoff, Leiden e Boston.

RIGHTS, Academic Network on the European Social Charter and Social (2022), *The European Social Charter: A Commentary, Volume 2 – Commentary of the Preamble, Part I and Part II (articles 1 to 10.)*, Brill Publishers, Leiden.