Título: REGIME DE FÉRIAS: GOZO EM MEIO-DIA E ACUMULAÇÃO DE FÉRIAS.

Data: 28-08-2026 **Parecer N.º:** DAJAL-PROC. 137/2026

Informação N.º: I09118-2026

I. INTRODUÇÃO

O Senhor Presidente da Junta de Freguesia de Galveias, através de mensagem de correio eletrónico de 26/08/2026, com o registo de entrada n.º 11565-2026, solicita parecer relativamente a um conjunto de questões, pretendendo, concretamente, saber:

?1. Subsídio de turno e trabalho suplementar
É legalmente possível que um trabalhador que aufira subsídio de turno receba, cumulativamente, o pagamento de trabalho suplementar (horas extraordinárias)? Em caso afirmativo, quais as condições e/ou limites aplicáveis?
2. Férias e jornada contínua
É legalmente admissível que um trabalhador sujeito ao regime de jornada contínua goze apenas meio dia de férias, designadamente para compensar ou regularizar uma ausência correspondente a parte de um dia de férias?
3.Número de dias de férias em 2026
Relativamente ao ano civil de 2026:
?- Um trabalhador que iniciou funções em 2025 pode gozar mais de 30 dias de férias?
?- Um trabalhador que se encontra na empresa há 10 anos pode, igualmente, gozar mais de 30 dias de férias??

Atendendo a que a questão relativa à possibilidade de cumulação do suplemento de turno com a remuneração por trabalho suplementar já havia sido anteriormente colocada a estes serviços, encontrando-se a respetiva análise em curso, será a mesma objeto de apreciação autónoma, não integrando, por esse motivo, o objeto do presente parecer.

A análise que se segue circunscreve-se, assim, às questões relativas ao regime de férias, concretamente à possibilidade de utilização de meio dia por trabalhador sujeito à modalidade de horário de jornada contínua e ao número de dias de férias suscetíveis de ser gozados no ano civil de 2026, nas situações identificadas.

Em face do exposto, cumpre, ao abrigo da competência conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 17.º dos Estatutos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., aprovados pela Portaria n.º 238/2026/1, de 29 de maio, emitir o presente parecer jurídico, o que se faz nos termos e com os fundamentos seguintes.

II. APRECIANDO

As questões objeto do presente parecer respeitam a trabalhadores com vínculo de emprego público, devendo, por isso, ser apreciadas à luz da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugada com as disposições aplicáveis do Código do Trabalho e, quando aplicável, com o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em vigor na Freguesia de Galveias.

Importa, assim, apreciar separadamente cada uma das questões colocadas.

2.1. Da possibilidade de gozo de meio-dia por trabalhador em regime de jornada contínua
Atentos os períodos de funcionamento e de atendimento ao público, fixados nos termos do artigo

103.º da LTFP, o empregador público deve respeitar esses períodos na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, conforme determina o n.º 2 do artigo 108.º da mesma lei.

Por sua vez, devem ser observados os períodos normais de trabalho estabelecidos no artigo 105.º da LTFP, procurando-se adotar as soluções que permitam maximizar a eficácia do serviço e, sempre que possível, atender à situação individual e aos interesses dos trabalhadores, de modo a proporcionar-lhes boas condições de trabalho.

Neste quadro, os órgãos ou serviços podem adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das modalidades de horário de trabalho previstas no artigo 110.º da LTFP, designadamente horário flexível, horário rígido, horário desfasado, jornada contínua, meia jornada e trabalho por turnos.

Entre essas modalidades encontra-se, pois, a jornada contínua, cujo regime se encontra previsto no artigo 114.º da LTFP, nos seguintes termos:

?1 - A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.
2 - A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.
3 - A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:
a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
d) Trabalhador adotante, tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
e) Trabalhador estudante;
f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.
4 - O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.?

A jornada contínua constitui, assim, uma modalidade específica de organização do tempo de trabalho que não determina, por si só, qualquer alteração ao regime legal aplicável às férias ou às faltas.

No que especificamente concerne à possibilidade de o trabalhador se ausentar durante meio-dia, importa distinguir o gozo de férias propriamente dito das denominadas faltas por conta do período de férias.

Com efeito, embora o artigo 126.º da LTFP reconheça ao trabalhador o direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos previstos no Código do Trabalho e com as especificidades constantes dos artigos seguintes, não prevê a possibilidade de marcação e gozo de férias em períodos de meio-dia.

Neste sentido, a FAQ n.º X-4 da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)(1) esclarece expressamente que, com a entrada em vigor da LTFP, deixou de estar prevista a possibilidade de gozo de férias em meios dias, anteriormente admitida pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, concluindo que deixou de ser possível a marcação e gozo de férias

nesses termos.

Importa, contudo, ter presente que a ausência ao serviço pode verificar-se apenas durante parte do período normal de trabalho diário.

Com efeito, o artigo 133.º da LTFP define falta por referência à ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário, prevendo ainda que, tratando-se de ausência por períodos inferiores, os respetivos tempos sejam adicionados para determinação da falta.

A este propósito, referem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar (2), ?A ausência ao serviço pode ser total ou parcial e justificada ou injustificada. Será total quando não se verifique a comparência do trabalhador no local onde deva exercer funções durante todo o período compreendido no seu horário de trabalho, sendo parcial quando a presença nesse local não ocorre apenas em parte daquele horário e a ausência não se deva considerar como tempo de trabalho. Se a ausência for meramente parcial, os períodos de ausência vão-se somando até perfazerem a duração do período normal de trabalho, altura em que se qualificará a sua natureza, (?).
A ausência será justificada se se fundamentar em alguma das circunstâncias taxativamente enunciadas no n.º 2 do art. 134.º, considerando-se como injustificada sempre que não ocorra algum daqueles fundamentos ou não haja disposição legal a considerar justificada a ausência.?
É neste quadro que a alínea m) do n.º 2 do artigo 134.º da LTFP prevê como justificada a falta por conta do período de férias, nos termos e com os efeitos previstos no artigo 135.º da mesma lei.
Com efeito, dispõe o artigo 135.º da LTFP, com a epígrafe ?Faltas por conta do período de férias?, que:
?1 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, o trabalhador pode faltar dois dias por mês por conta do período de férias, até ao máximo de 13 dias por ano, os quais podem ser utilizados em períodos de meios dias.
2 - As faltas previstas no número anterior relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano ou do ano seguinte.
3 - As faltas por conta do período de férias devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 24 horas ou, se não for possível, no próprio dia, e estão sujeitas a autorização, que pode ser recusada se forem suscetíveis de causar prejuízo para o normal funcionamento do órgão ou serviço.
4 - Nos casos em que as faltas determinem perda de remuneração, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar do ano de admissão, mediante comunicação expressa do trabalhador ao empregador público.?

Comentando este preceito, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar (3), salientam que ?As faltas por conta do período de férias aqui previstas não constituem um direito do trabalhador mas uma mera expectativa, uma vez que o gozo efetivo depende de autorização da entidade empregadora. Deste modo, o trabalhador deve manifestar a pretensão de faltar por conta do período de férias com a antecedência de 24 horas ou, no mínimo, no próprio dia em que pretende faltar, só podendo efetivamente não comparecer ao serviço (se a falta for por um dia) ou dele se ausentar (se for por meio dia) se for autorizado a faltar por conta do período de férias, não obstante se deva reconhecer que a autorização pode ocorrer a posteriori e que a recusa tem sempre de se fundamentar na ocorrência de um prejuízo para o regular funcionamento do serviço.?

Resulta, assim, deste regime que, não sendo admissível a marcação e o gozo de férias em períodos de meio dia, a LTFP permite que as faltas por conta do período de férias sejam utilizadas em meios dias, dentro dos limites e observados os requisitos estabelecidos no citado artigo.

A circunstância de o trabalhador se encontrar sujeito a um horário de jornada contínua não afasta esta possibilidade. Com efeito, o artigo 135.º da LTFP não estabelece qualquer distinção em

função da modalidade de horário praticada, nem do regime da jornada contínua resulta qualquer incompatibilidade com a utilização das faltas por conta do período de férias em períodos de meio dia.

Por outro lado, atendendo a que, nos termos do artigo 133.º da LTFP, a falta e as ausências parciais são aferidas por referência ao período normal de trabalho diário do trabalhador e que a jornada contínua determina, nos termos do n.º 2 do artigo 114.º, uma redução desse período, considera-se que o meio dia a que se refere o n.º1 do artigo 135.º da LTFP deve ser aferido por referência ao período normal de trabalho diário que o trabalhador se encontra obrigado a cumprir nessa modalidade de horário.

Deste modo, salvo melhor e fundamentado entendimento, considera-se que um trabalhador em regime de jornada contínua pode ausentar-se durante meio dia mediante a utilização de uma falta por conta do período de férias, desde que observados os requisitos, limites e condições estabelecidos no artigo 135.º da LTFP.

2.2. Da acumulação de férias e da possibilidade de gozo, em 2026, de mais de 30 dias
O direito a férias encontra consagração constitucional no artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição da República Portuguesa, que reconhece a todos os trabalhadores o direito ?ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas?.

O regime das férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público encontra-se previsto nos artigos 126.º e seguintes da LTFP, sendo-lhe ainda aplicáveis, nas matérias não especialmente reguladas, as disposições do Código do Trabalho.

Neste âmbito, assume particular relevância o disposto no artigo 237.º do Código do Trabalho, nos termos do qual o trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, devendo este direito ser exercido de modo a proporcionar-lhe a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Por seu turno, o artigo 126.º da LTFP estabelece que o trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos previstos no Código do Trabalho e com as especificidades consagradas nos artigos seguintes, fixando em 22 dias úteis a duração do período anual de férias, ao qual acresce um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, sem prejuízo de eventual aumento no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos legalmente previstos.

Importa ainda atender, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo respetivo âmbito subjetivo de aplicação, ao disposto no Acordo coletivo de trabalho n.º 64/20254, celebrado entre a Freguesia de Galveias e o STAL, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 29/2025, de 8 de agosto de 2025, cuja incidência subjetiva deve ser aferida nos termos do artigo 370.º da LTFP.

Dispõe a cláusula 15.ª daquele Acordo, sob a epígrafe ?Direito a Férias?, que:

?1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.
2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.
3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.
4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.?

Fixada a duração do período anual de férias, importa distinguir esta realidade da possibilidade de, num determinado ano civil, serem gozados dias de férias vencidos no ano anterior.

Com efeito, quanto ao momento do respetivo gozo e à possibilidade de acumulação, dispõe o artigo 240.º do Código do Trabalho que:
?1 - As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2 - As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
3 - Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.?

Da norma transcrita resulta que a regra é a de que as férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, admitindo, porém, a sua acumulação com férias vencidas no ano seguinte, nas situações e condições aí previstas.

Podendo, fora das situações para as quais se estabeleça um regime específico, da acumulação legalmente admitida de férias vencidas resultar o gozo, no mesmo ano civil, de um número de dias de férias superior a 30.

Importa, todavia, ressaltar a existência de um regime especial aplicável ao ano de admissão do trabalhador, previsto no artigo 239.º do Código do Trabalho.
Dispõe o mencionado artigo, sob a epígrafe ?Casos especiais de duração do período de férias?, nos seus n.ºs 1 a 3, que:

?1 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
2 - No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.
3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. (?)?

O regime previsto neste artigo constitui uma regra especial relativamente ao ano da admissão.

Com efeito, embora no dia 1 de janeiro do ano subsequente se vença, em regra, um novo período anual de férias, o legislador limitou a 30 dias úteis o número de dias que pode resultar, no mesmo ano civil, da conjugação das férias respeitantes ao ano da admissão com as férias entretanto vencidas, ressalvando expressamente o que possa resultar de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Exposto o enquadramento legal, importa aplicá-lo às situações concretamente apresentadas.

- Trabalhador que iniciou funções em 2025

Relativamente ao trabalhador que iniciou funções em 2025, importa atender ao regime especial previsto no artigo 239.º do Código do Trabalho para o ano de admissão.

Assim, quando, por aplicação do regime previsto naquele artigo, subsistam para gozo em 2026

férias respeitantes ao ano da admissão, a sua acumulação com as férias entretanto vencidas a 1 de janeiro encontra-se sujeita ao limite previsto no n.º 3, não podendo daí resultar o gozo de mais de 30 dias úteis de férias.

- Trabalhador com 10 anos de serviço

Situação distinta é a do trabalhador que conta já com 10 anos de serviço.

Não estando em causa o ano subsequente ao da respetiva admissão, não lhe é aplicável o limite estabelecido no n.º 3 do artigo 239.º do Código do Trabalho.

No caso deste trabalhador se ao período de férias vencido em 1 de janeiro de 2026 acrescerem dias de férias do ano anterior cuja acumulação seja admissível nos termos do artigo 240.º do Código do Trabalho, o número de dias efetivamente gozados em 2026 poderá ser superior a 30.

Relativamente a este trabalhador, o artigo 240.º do Código do Trabalho não estabelece um limite quanto ao número de dias de férias que podem ser efetivamente gozados em resultado de acumulação de férias legalmente admitida.

A acumulação não é, contudo, automática, encontrando-se sujeita às condições legalmente previstas, designadamente à existência de acordo entre o trabalhador e o empregador público nos casos previstos nos n.os 2 e 3 do referido artigo.

Deste modo, desde que a acumulação de férias vencidas ocorra nos termos legalmente admitidos, nada obsta a que o trabalhador goze, num determinado ano civil, um número de dias de férias superior a 30.

III. Conclusões

Em face do exposto, considerando as concretas questões suscitadas, objeto do presente parecer, formulam-se as seguintes conclusões:

i) A LTFP não prevê a possibilidade de marcação e gozo de férias em períodos de meio dia, admitindo, contudo, nos termos do artigo 135.º, a utilização de faltas por conta do período de férias em períodos de meios dias, dentro dos limites aí fixados e mediante autorização.

ii) A jornada contínua constitui uma modalidade especifica de organização do tempo de trabalho que não determina, por si só, qualquer alteração ao regime legal aplicável às férias ou às faltas. De igual modo, o artigo 135.º da LTFP não estabelece qualquer distinção em função da modalidade de horário praticada.

iii) A circunstância de o trabalhador se encontrar sujeito à modalidade de jornada contínua não obsta à utilização de uma falta por conta do período de férias em meio dia. Atendendo a que, nos termos do artigo 133.º da LTFP, a falta e as ausências parciais são aferidas por referência ao período normal de trabalho diário do trabalhador e que a jornada contínua determina, nos termos do n.º 2 do artigo 114.º, uma redução desse período, considera-se que o meio dia a que se refere o n.º1 do artigo 135.º da LTFP deve ser aferido por referência ao período normal de trabalho diário que o trabalhador se encontra obrigado a cumprir nessa modalidade de horário.

iv) O regime das férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público encontra-se previsto nos artigos 126.º e seguintes da LTFP, sendo-lhe ainda aplicáveis, nas matérias não especialmente reguladas, o disposto no Código do Trabalho e bem assim, no caso da Freguesia de Galveias, pelo Acordo Coletivo de Trabalho n.º 64/20255, celebrado entre a Freguesia de Galveias e o STAL.

v) A regra geral é a de que as férias são gozadas no ano civil em que se vencem, admitindo o artigo

240.º do Código do Trabalho a sua acumulação nas situações e condições nele previstas. Por efeito dessa acumulação, pode o trabalhador gozar, num determinado ano civil, um número de dias de férias superior a 30, sem que tal corresponda à atribuição de um período anual de férias com essa duração.

vi) Quanto ao trabalhador admitido em 2025, quando, por aplicação do regime previsto no artigo 239.º do Código do Trabalho, subsistam para gozo em 2026 férias respeitantes ao ano da admissão, da sua acumulação com as férias entretanto vencidas não pode resultar o gozo de mais de 30 dias úteis de férias, nos termos do n.º 3 daquele artigo, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

vii) Relativamente ao trabalhador com 10 anos de serviço, não é aplicável o limite especial previsto no n.º 3 do artigo 239.º do Código do Trabalho. Caso existam férias do ano anterior cuja acumulação seja admissível nos termos do artigo 240.º do Código do Trabalho, o trabalhador poderá gozar, em 2026, um número de dias de férias superior a 30.

_____

(1) Acessível em https://www.dgaep.gov.pt.
(2) Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 1.º volume, Coimbra
Editora, comentário ao artigo 133.º, pp. 426.
(3) Op cit, comentário ao artigo 135.º da LTFP, pp.434.
(4) Acessível em https://bte.dgcp.mtsss.gov.pt/
(5) Acessível em https://bte.dgcp.mtsss.gov.pt/

Relator: Andrea Costa