

ASSUNTO: FALTAS

ENQUADRAMENTO CONVENCIONAL E LEGAL:

- AE/ REFER;
- Código do Trabalho;

REVOGAÇÕES:

Orientação Normativa nº.02/2000, de 29/12/2000

ENTRADA EM VIGOR:

2 de Dezembro de 2004

DISTRIBUIÇÃO

Todas as Unidades de estrutura

I – Âmbito do regime

1. Conceito de falta

- 1.1. Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.
- 1.2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 1.3. Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.
- 1.4. Quando for praticado o denominado horário flexível a falta durante um dia de trabalho apenas se deverá considerar reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

2. Atrasos na apresentação ao serviço

- No caso de o trabalhador se apresentar ao serviço para início ou reinício da prestação de trabalho com um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a Empresa recusar a prestação do trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente, contando como injustificado todo o tempo de ausência, incluindo aquele que for recusado.

II – Caracterização e procedimentos

1. Faltas justificadas

- 1.1. Consideram-se faltas justificadas, nos termos do Código do Trabalho:

a) As faltas dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos.

- Estas faltas são obrigatoriamente comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de 5 dias.
- A comprovação do motivo justificativo das faltas deverá ser feita mediante entrega da certidão de casamento, ou de fotocópia, desde que exibida conjuntamente com o original perante o superior hierárquico, assim que o trabalhador regressar ao trabalho.
- Estas faltas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador.

b) As faltas dadas por motivo de falecimento do cônjuge, parentes ou afins, com os seguintes limites:

Até 5 dias consecutivos
- falecimento de

{
Cônjuge (não separado de pessoas e bens)
Pessoa que viva em união de facto ou economia comum (há 2 ou mais anos)
Pais, Padrastos
Filhos, Enteados
Sogros
Genros
Noras

Até 2 dias consecutivos
- falecimento de

{
Avós
Bisavós
Netos
Bisnetos
Irmãos
Cunhados

- Estas faltas são obrigatoriamente comunicadas ao superior hierárquico logo que possível.
- A comprovação do motivo justificativo das faltas deverá ser feita mediante entrega de certidão de óbito, ou de fotocópia desde que exibida conjuntamente com o original perante o superior hierárquico, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no ponto anterior.
- Estas faltas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador.

c) As faltas motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino.

- A disciplina a que estão sujeitas estas ausências encontra-se prevista na Orientação Normativa nº.04/2004, de 3/9/2004.

d) As faltas motivadas por doença

- As faltas motivadas por doença são justificadas desde que esta situação seja comprovada por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

- Se previsíveis, estas faltas são obrigatoriamente comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de 5 dias; quando imprevisíveis, são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.
- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas no ponto anterior.
- A doença poderá ser fiscalizada por médico mediante requerimento da empresa dirigido à segurança social.
- Caso a Segurança Social não indique o médico a que se refere o ponto anterior no prazo de 24 horas, a empresa designa médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.
- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos pontos anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.
- Quando se verifique o incumprimento da obrigação de comunicação, bem como oposição, sem motivo atendível, à fiscalização supra referida, as faltas serão consideradas injustificadas.

Nota: no que à verificação da situação de doença por médico designado pela Segurança Social diz respeito, observar-se-á o disposto na Lei n.º.35/2004, de 29 de Julho, que veio regulamentar o Código de Trabalho, nomeadamente o previsto nos artigos 191º a 201º e 206º.

- A apresentação de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.
- Para ausências inferiores ao período normal de trabalho, ou num máximo de um período normal completo, poderão ser considerados também títulos justificativos além dos referidos no ponto 1, recibos oficiais passados por médicos particulares, mas apenas em relação aos dias de consulta e tratamento especificamente indicados nos mesmos.
- As faltas motivadas por doença não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença.
- Se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- As faltas motivadas por doença que sejam justificadas, mediante a apresentação do "certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença", passado pelos serviços do S.N.S., conferem ao trabalhador direito ao complemento do subsídio de doença, nos termos da convenção colectiva em vigor.
- As faltas motivadas por doença, dadas por trabalhadores com direito ao subsídio de doença da Segurança Social que sejam justificadas, por atestado passado por médico particular ou por qualquer

declaração médica, diferente do “certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença”, passado pelo S.N.S., não dão direito nem à retribuição, nem ao complemento do subsídio de doença.

e) As faltas por motivo de acidente no trabalho

- As faltas motivadas por acidente no trabalho não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, mas determinam perda de retribuição, quando aquele tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
- Se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação do trabalho por impedimento prolongado.

f) As faltas motivadas por cumprimento de obrigações legais

- A causa de justificação neste caso é a necessidade de prática, por parte do trabalhador, de certos actos ou a necessidade de comparecer em determinados locais e a determinadas horas, por intimação (notificação) de entidades públicas.
- Se previsíveis, estas faltas são obrigatoriamente comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de 5 dias; quando imprevisíveis, são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.
- Distinguem-se as seguintes situações:
 1. O trabalhador é notificado para comparecer em organismos oficiais (por exemplo: Tribunal ou Polícia) por factos relativos à Empresa e no interesse desta – a falta é justificada e o trabalhador não perde o direito à retribuição.
 2. A comparência do trabalhador em organismos oficiais deve-se a factos ou interesses estranhos à Empresa (incluindo a ida a tribunal como testemunha, indicada pela parte contrária à Empresa).
A falta apenas será justificada desde que:
 - seja exigida a comparência pessoal do trabalhador, e este não possa fazer-se representar por mandatário;
 - a comparência do trabalhador não esteja relacionada com a regularização de actos ilícitos ou infracções, com a correcção de actos por ele praticados ou não seja determinada por factos relacionados com o exercício de outra actividade profissional ou económica estranha à sua relação de trabalho com a Empresa;
 - a comparência do trabalhador não possa efectuar-se fora do seu período normal de trabalho.
- Nos casos de comparência obrigatória em tribunal por factos ou interesses estranhos à Empresa, a ausência ao serviço apenas dá direito à retribuição, se o trabalhador provar – por cópia da sentença que, tendo solicitado, em juízo, a atribuição de uma indemnização o juiz não lha concedeu.

- A comprovação do motivo justificativo, neste caso, deve ser feita mediante a entrega de documento passado pelo organismo oficial em questão, com indicação expressa do período de comparência, logo que possível, mediante o seu superior hierárquico.
- Estas faltas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, com as excepções acima referidas.

g) As faltas motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar

- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente (pais, sogros, padrastrós, bisavós) ou no 2º grau da linha colateral (irmãos e cunhados), filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade.
- Aos 15 dias atrás referidos acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.
- Para justificação de faltas, a empresa pode exigir ao trabalhador:
 - prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
 - declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência.
- Se previsíveis, estas faltas são obrigatoriamente comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de 5 dias; quando imprevisíveis, são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.
- Estas faltas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

- Se previsíveis, estas faltas são obrigatoriamente comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de 5 dias; quando imprevisíveis, são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.
- Estas faltas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, nomeadamente a retribuição.

i) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva

- As ausências dos dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores e das sub comissões no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.
- Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e

inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

- As ausências a que se referem os pontos anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, no caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.
- A inobservância do atrás disposto torna as faltas injustificadas.

j) As faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.

- Estas faltas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador

- Não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo para efeito de retribuição.

l) As que por lei forem como tal qualificadas

- Não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador.
- Quando superiores a 30 dias por ano determinam a perda da retribuição.

1.2. Nos termos da alínea l) do ponto anterior consideram-se justificadas, nomeadamente:

m) As faltas motivadas por doação de sangue

(cfr. Lei n.º.25/89, de 2 de Agosto e regime jurídico aprovado pelo Decreto Lei n.º.294/90, de 21 de Setembro)

- Consideram-se justificadas as ausências motivadas pela doação gratuita de sangue, por solicitação do Instituto Português do Sangue, dos Centros Regionais e dos Serviços de Transfusão de Sangue ou por iniciativa própria, desde que ocorram pelo tempo efectivamente necessário à comparência no local da colheita, à recolha de sangue e à recuperação do dador, até ao limite máximo de 24 horas, de modo a que não inviabilize a prestação de trabalho em mais do que um período normal de trabalho diário.
Ressalvam-se os casos em que haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que, naquele momento, não permitam a ausência.
- O motivo da ausência deve ser comprovado através de documento devidamente datado e assinado, com carimbo ou selo branco dos serviços, do qual deve constar a indicação expressa do dia e hora da doação e do seu carácter gratuito.

- As faltas motivadas por doação de sangue não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias (designadamente da retribuição).
- n) As dadas por bombeiros voluntários para efeitos de cumprimento de missões atribuídas aos corpos de bombeiros a que pertençam, incluindo a frequência de acções de formação, que não excedam, em média, 3 dias por mês, sem que haja prejuízo para a actividade da Empresa, desde que observem as seguintes regras:**
(cfr. Decreto Lei nº.297/2000, de 17 de Novembro)
- a falta seja precedida de comunicação escrita e fundamentada do próprio, confirmada pelo comandante do corpo de bombeiros;
 - no caso de extrema urgência, a comunicação referida na alínea anterior poderá ser feita verbalmente, sob a condição de ser posteriormente confirmada por escrito, nas condições estabelecidas, dentro do prazo de 48 horas.
- Estas faltas não determinam perda de remuneração ou de quaisquer outros direitos ou regalias.
 - Para frequência de cursos de formação na Escola Nacional de Bombeiros, os bombeiros voluntários têm a faculdade de faltar ao trabalho, sem perda de direitos, até ao máximo de 15 dias por ano, em períodos interpolados de 5, sendo a Empresa compensada pelos custos inerentes.
 - Em caso de requisição por parte do Serviço Nacional de Bombeiros, este suportará os salários e outras remunerações perdidas pelos bombeiros voluntários.
- o) As dadas por Deputados em virtude de desempenho de mandato**
(cfr. Lei nº.7/93, de 1 de Março, com as alterações constantes da Lei nº.3/2001, de 23 de Fevereiro)
- Os Deputados têm direito a dispensa de todas as actividades profissionais, públicas ou privadas, durante a legislatura.
 - O desempenho do mandato conta como tempo de serviço para todos os efeitos, salvo para aqueles que pressuponham o exercício efectivo da actividade profissional, sem prejuízo de poderem não reassumir as correspondentes funções, sem perda de direitos e regalias, salvo o direito à retribuição, em caso de suspensão do mandato por um período de 50 dias em cada cessão legislativa.
 - No caso de função temporária por virtude de lei ou de contrato, o desempenho do mandato de deputado suspende a contagem do respectivo prazo.
 - Estas faltas são consideradas justificadas salvo quanto à retribuição.
- p) As dadas por eleitos locais**
(cfr. Lei nº.29/87, de 30 de Junho, com as alterações constantes da Lei nº.50/99, de 24 de Junho)

- Consideram-se eleitos locais os membros dos órgãos deliberativos e executivos dos municípios e das freguesias.
- Desempenham as respectivas funções em regime de permanência os seguintes eleitos locais:
 - a) Presidentes das câmaras municipais;
 - b) Vereadores, em número e nas condições previstos na lei.
- A câmara municipal poderá optar pela existência de vereadores em regime de meio tempo, correspondendo dois vereadores em regime de meio tempo a um vereador em regime de permanência.
- Os membros dos órgãos executivos que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou de meio tempo serão dispensados das suas actividades profissionais, mediante aviso antecipado à Empresa (superior hierárquico), para o exercício de actividades no respectivo órgão, nas seguintes condições:
 - a) nos municípios: os vereadores, até 32 horas mensais cada um;
 - b) nas freguesias de 20 000 ou mais eleitores: presidente da junta, até 32 horas mensais, e dois membros, até 24 horas;
 - c) nas freguesias com mais de 5000 e até 20 000 eleitores: o presidente da junta, até 32 horas mensais, e dois membros, até 16 horas;
 - d) nas restantes freguesias: o presidente da junta, até 32 horas, e um membro, até 16 horas.
- Os membros dos órgãos deliberativos e consultivos são dispensados das suas funções profissionais, mediante aviso antecipado à Empresa, quando o exija a sua participação em actos relacionados com as suas funções de eleitos, designadamente em reuniões dos órgãos e comissões a que pertencem ou em actos oficiais a que devem comparecer.
- As dispensas atrás referidas contam, para todos os efeitos, incluindo a retribuição, como tempo de serviço efectivo prestado à Empresa.
- Ressalva-se, ao princípio atrás enunciado, quanto à retribuição, o tempo de exercício efectivo das funções de Presidente de câmara municipal e de Vereadores em regime de permanência ou de meio tempo.
- A Empresa tem direito à compensação de todos os encargos resultantes das dispensas atrás mencionadas e apresentará mensalmente às autarquias locais em causa as notas de despesas efectuadas.
- Todas as prestações pecuniárias dependentes da efectividade de serviço (nomeadamente, prémios e subsídios de refeição) são garantidas aos autarcas que, nos termos do regime legal atrás referido, sejam parcialmente dispensados do exercício das suas actividades profissionais.

q) As dadas por praticantes desportivos em regime de alta competição

(cfr. regime jurídico aprovado pelo Decreto Lei nº.125/95, de 31 de Maio)

- Aos trabalhadores praticantes desportivos em regime de alta competição pode ser concedida licença extraordinária pelo período de tempo necessário à sua preparação e participação nas provas constantes do plano da federação respectiva.
- A licença é atribuída por despacho do membro do Governo que tutela a área do desporto, sob proposta da federação respectiva, dando conhecimento ao membro do Governo do serviço respectivo.
- A licença extraordinária caracteriza-se pela dispensa temporária do exercício de funções, sem prejuízo das regalias inerentes ao efectivo desempenho.
- O pagamento da retribuição é assegurado pelo Instituto do Desporto, através das verbas afectas às federações desportivas para apoio à alta competição.

r) As dadas por dirigentes desportivos

(cfr. Decreto Lei nº.267/95, de 18 de Outubro)

- Os dirigentes desportivos podem ser dispensados da prestação de trabalho, nos termos previstos na alínea anterior, quando prestem a sua actividade no âmbito da alta competição, acompanhem selecções ou representações nacionais ou se desloquem a congressos ou outros eventos de nível internacional.

s) As dadas por pais ou encarregados de educação membros de associações de pais e encarregados de educação

(cfr. Regime jurídico aprovado pelo Decreto Lei nº.372/90, de 27 de Novembro, com as alterações constantes do decreto Lei nº.80/99, de 16 de Março)

- As faltas dadas pelos titulares dos órgãos sociais das associações de pais, ou das estruturas representativas, para reuniões com órgãos consultivos no domínio da educação, com atribuições quanto à definição e planeamento do sistema educativo e com órgãos de administração e gestão dos estabelecimentos de educação ou de ensino, desde que devidamente convocadas, consideram-se justificadas, mas determinam a perda da retribuição correspondente.
- Os pais ou encarregados de educação membros dos órgãos de administração e gestão de estabelecimentos públicos de educação pré – escolar e dos ensinos básicos e secundário têm direito, para a participação em reuniões dos órgãos para as quais tenham sido convocados, a gozar um crédito de dias remunerado, nos seguintes termos:
 - a) Assembleia, um dia por trimestre;
 - b) Conselho pedagógico, um dia por mês;
 - c) Conselho de turma, um dia por trimestre.
- Estas faltas consideram-se justificadas e contam como serviço efectivo, salvo no que respeita ao subsídio de refeição.

- Quando excedam os créditos previstos, mas comprovadamente se destinem ao mesmo fim, determinam a perda do subsídio de refeição e também da retribuição correspondente.
- Estas faltas podem ser dadas em períodos de meio dia e são justificadas mediante a apresentação da convocatória e de documento comprovativo da presença passado pela entidade ou órgão que convocou a reunião.

1.3. Comunicação e justificação das faltas

- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Empresa (superior hierárquico) com a antecedência mínima de 5 dias.
Quando imprevistas, logo que possível, e no prazo máximo de 48 horas.
- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas no ponto antecedente.
- A comunicação das faltas pode revestir forma escrita ou oral.
- A Empresa poderá exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação nos 15 dias seguintes à comunicação acima referida.

2. Faltas injustificadas

2.1. Consideram-se faltas injustificadas:


- a) as faltas não previstas na presente O. N. e as não previstas na lei como justificadas.
 - b) as que não tenham sido comunicadas ou a oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida em II 1.1.-d), pontos 4 e 5.
- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3. Efeitos das faltas no direito a férias

- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente 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 efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.



O Coordenador do
Núcleo de Relações de Trabalho



O Director de Recursos Humanos

