

**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

FACULDADE DE DIREITO

Escola de Lisboa

Mestrado Forense



UNIVERSIDADE  
**CATÓLICA**  
PORTUGUESA

## **Faltas ao trabalho: uma mudança de paradigma?**

Sofia dos Santos Brilha Pinto Bento

142722070

Dissertação sob a orientação da Professora Doutora Cláudia Madaleno

1 de abril de 2024

## **AGRADECIMENTOS**

Esta dissertação não seria possível sem a atenciosa orientação da Doutora Cláudia Madaleno que, desde o primeiro dia, tem sido uma fonte de conhecimento e de dedicação e de paciência. Agradeço-lhe pela confiança depositada em mim e pela gentil exigência. Agradeço aos Professores de Direito do Trabalho que passaram pelo meu percurso académico, nomeadamente a Professora Doutora Cláudia Madaleno e o Professor Doutor Romano Martinez, que foram quem me apresentou, de fresco, na Licenciatura na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, o Direito do Trabalho, sempre de uma forma contagiante, motivando-me a dar o meu melhor; a Professora Doutora Rita Canas da Silva, a Professora Doutora Joana Vasconcelos e o Professor Doutor Pedro Furtado Martins que me lecionaram cadeiras de Direito do Trabalho no Mestrado de Direito Forense da Universidade Católica Portuguesa de Lisboa, onde fui tão bem recebida e onde fui orientada sempre de uma forma bastante cuidada e amável. Devo também agradecer o meu equilíbrio emocional a toda a minha família e amigos, que me apoiaram neste período mais complicado e cheio de “peripécias”, nomeadamente à minha mãe, por ouvir todas as minhas lamúrias, sempre com um conselho na “ponta da língua”, fosse ele reconfortante ou nem por isso, por toda a alegria e força, pelo exemplo que representa na minha vida e por fazer questão de me mostrar o melhor de mim. Ao meu pai, um modelo de profissionalismo e determinação, que me encoraja a trabalhar mais e mais para aquilo que quero alcançar, que me mantém de pés assentes na terra, e que me faz crer que não sou apenas uma pessoa de convicções, mas também que ajo conforme. A ambos, obrigada por acreditarem em mim, até mais que eu própria. Obrigada à minha irmã mais velha, aquela que me aconselha tão sabiamente, me acompanha em tantas aventuras e parvoíces, que, sendo uma lutadora nata, me inspira a ser mais como ela, grata, bondosa e meiga, e, que me enche de orgulho por tudo aquilo em que se tornou e que já alcançou. Um obrigada gigante aos meus queridos avós por todo o amor que me deram. À avó Lena e ao avô João que têm sido motivações preciosas, que me mostram que nada se consegue sem trabalho, sendo eles provas vivas disso mesmo. Um grande agradecimento aos meus amigos que são essenciais para este trabalho ter sido feito com sanidade mental, em especial, à Joana, a minha melhor amiga, que se tornou um apoio constante, alguém que me deixa instantaneamente alegre e pronta para enfrentar o que vier. Por último, mas não menos importante, quero agradecer a todos os que de alguma forma contribuíram não só para a realização deste trabalho final, como para o meu crescimento e formação. Obrigada, do fundo do coração!

## ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	i
ÍNDICE .....	ii
ABREVIATURA E SIGLAS .....	1
RESUMO .....	3
ABSTRACT .....	4
INTRODUÇÃO .....	5
CAPÍTULO I – ABSENTISMO E REGIME JURÍDICO DAS FALTAS NO CÓDIGO DO TRABALHO .....	7
1. A noção legal de falta e os seus elementos.....	10
CAPÍTULO II – EFEITOS DAS FALTAS JUSTIFICADAS.....	13
1. As faltas justificadas que determinam a perda de retribuição .....	18
CAPÍTULO III – EFEITOS DAS FALTAS INJUSTIFICADAS .....	21
1. O regime do artigo 256.º do CT: antiguidade, efeitos remuneratórios e disciplinares. 21	
CAPÍTULO IV – MECANISMOS DE NEUTRALIZAÇÃO DE EFEITOS DAS FALTAS: ARTIGO 257.º DO CÓDIGO DO TRABALHO.....	27
1. A renúncia a dias de férias.....	28
2. O trabalho de compensação .....	29
CAPÍTULO V - ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO NO ÂMBITO DAS FALTAS EM 2023.....	33
1. Luto gestacional.....	33
2. Falta por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado e falta e por falecimento de parente ou afim em 1.º grau na linha reta .....	35
4. Falta para assistência a membro do agregado familiar - Estatuto de Cuidador Informal Não Principal.....	36
5. Baixa por doença e prova do motivo justificativo da falta .....	39
6. Caso de morte do animal ou prestação de cuidados médico veterinários urgentes ou inadiáveis: as faltas são justificadas e remuneradas? .....	40
6.1. Projeto-Lei 412/XV/1 do PAN .....	40

CONCLUSÃO .....	47
JURISPRUDÊNCIA .....	68

## **ABREVIATURA E SIGLAS**

Ac. – Acórdão.

Act. – Actualizado(a).

AE – Acordo de Empresa.

Al. – Alínea.

Art. – Artigo.

CC - Código Civil.

CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional.

Cit. – Obra citada.

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Cl. – Cláusula.

Colab. – Colaboração de.

Coord. – Coordenação de.

CP – Código Penal.

Crf. – Conforme.

CRP – Constituição da República Portuguesa.

CT - Código do Trabalho.

DGPJ - Direção Geral da Política de Justiça.

DGSI - Direção Geral dos Serviços de Informática.

DL – Decreto-Lei.

Ed. – Edição.

ERCT - Estruturas de Representação Coletiva dos Trabalhadores.

FEDIAF - European Pet Food Industry Federation.

HT – Horário de Trabalho.

INE - Instituto Nacional de Estatística.

IRCT - Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

LCCT - Lei da Cessação do Contrato de Trabalho.

LGTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Nº. – Número.

OIT - Organização Internacional do Trabalho.

P. – Página.

PAN – Pessoas – Animais – Natureza.

Proc. – Processo.

Prof. – Professor(a).

RA – Regiões Autónomas.

Reimp. – Reimpressão.

Rel. – Relator.

Rev. – Reviso(a).

SIAC - Sistema de Informação de Animais de Companhia.

SNS - Serviço Nacional de Saúde.

Ss. – Seguintes.

STJ – Supremo Tribunal de Justiça.

TC – Tribunal Constitucional.

TRL - Tribunal da Relação de Lisboa.

USI - União dos Sindicatos Independentes.

Vol. – Volume.

## RESUMO

A presente dissertação analisa o impacto crescente do absentismo no direito do trabalho, destacando a questão das faltas justificadas e injustificadas, as suas implicações e as mudanças no Código do Trabalho (doravante CT) em 2023, concluindo que os problemas de saúde, tanto os físicos, como os psicológicos (stress e depressão) são a causa principal do absentismo, afetando a assiduidade e o relacionamento interpessoal dos trabalhadores. As faltas injustificadas exigem medidas mais drásticas dos empregadores, podendo resultar em consequências disciplinares, já as justificadas (explanadas nas alíneas do n.º 2 dos artigos 249.º do CT e 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) visam conciliar obrigações profissionais e pessoais, e, por isso, o CT de 2023 introduziu novas categorias de faltas, revendo alguns critérios de justificação, o que se refletiu numa abordagem mais flexível para conciliar essas demandas laborais e individuais dos trabalhadores. Por fim, abordamos a falta de regulação nos casos das faltas por morte ou assistência de animais de estimação, através do projeto de lei proposto pelo Partido Pessoas Animais e Natureza, concluindo pela necessidade de preencher esta lacuna legislativa, devendo acrescentar-se a morte ou assistência urgente e inadiável do animal de estimação ao elenco de faltas justificadas. Uma vez que o Direito do Trabalho é uma estrutura dinâmica sujeita a constantes oscilações conjunturais e políticas, que suscita debates sobre as medidas necessárias para a sua reformulação, há ainda uma grande insatisfação sobre algumas questões do paradigma atual, designadamente, as faltas ao trabalho, que é o tema primordial da presente dissertação. Em suma, este trabalho enfatiza a importância de soluções que conciliem os interesses dos empregadores e trabalhadores, fortalecendo as relações de trabalho e promovendo um ambiente saudável e produtivo.

Relativamente aos métodos usados, socorremo-nos de: pesquisa bibliográfica nacionalmente aceite; sítios da internet sobre o assunto em investigação; tratamento dos dados disponíveis em fontes documentais, concretamente as originadas pelo INE (Instituto Nacional de Estatística), DGSJ (Direção Geral dos Serviços de Informática) e DGPI (Direção Geral da Política de Justiça); revisão da literatura, através de síntese das principais abordagens e correspondente reflexão crítica. Esta informação servirá de base para uma avaliação e caracterização preliminar do fenómeno em análise. O estudo da bibliografia existente recairá sobre trabalhos de autores nacionais e internacionais relacionados com esta problemática, bem como da legislação e jurisprudência, procurando comentar e caracterizar os acontecimentos laborais.

**Palavras-chave:** Absentismo; faltas; retribuição; mudança; animal de estimação.

## **ABSTRACT**

This dissertation analyzes the growing impact of absenteeism on labour law, highlighting the issue of justified and unjustified absences, its implications and the changes in the Labour Code (Código do Trabalho) in 2023. Furthermore, it concludes that health problems, both physical and psychological (stress and depression) are the main cause of absenteeism, affecting attendance and interpersonal relationships of workers. Unjustified absences require more drastic measures from employers, which may result in disciplinary consequences. While justified absences (explained in number 2 of articles 249.º of the Labour Code and 134.º of the General Labour Law in Public Functions) aim to reconcile professional and personal obligations. Therefore, the 2023 Labour Code introduced new categories of absences, revising some justification criteria, which was reflected in a more flexible approach to reconcile these employees work and individual demands. Finally, we address the lack of regulation in cases of absences due to death or assistance of pets, explaining the bill proposed by the PAN, concluding that it is necessary to fill this legislative gap, in the context of adding the death and urgent assistance of the pet to the list of justified absences. Since the Labour Law is a dynamic structure subject to constant conjunctural and political oscillations, hence the debates on the necessary measures for its reformulation, there is still great dissatisfaction about some issues of the current paradigm, namely, absences from work, which is the primary theme of this dissertation. In short, this final work emphasizes the importance of solutions that reconcile the interests of employers and workers, strengthening labour relations and promoting a healthy and productive environment.

Regarding the methods used: nationally accepted bibliographic research; websites on the subject under investigation; processing of data available in documentary sources, specifically those originated by Statistics Portugal (National Institute of Statistics), DGSJ (Directorate-General for Information Technology Services) and DGPJ (Directorate-General for Justice Policy); literature review, through synthesis of the main approaches and corresponding critical reflection.

This information will serve as a basis for a preparatory assessment and characterization of the phenomenon under study. The study of the existing bibliography will focus on publications made by national and international authors related to this problem, as well as legislation and jurisprudence, seeking to comment and characterize labour occurrences.

**Keywords:** Absenteeism; absences; retribution; change; pet.

## INTRODUÇÃO

Através da presente dissertação, pretendo dar voz a algumas temáticas relacionadas com o regime de faltas por ser um tema desafiante, que se encontra relacionado com muitos outros institutos, tais como as mais recentes alterações ao CT: a justificação de falta por luto gestacional – importando saber se esta justificação de falta é aplicável ao pai, se carece de prova e ainda se esta falta justificada implica a perda de direitos; as faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim; a justificação de falta por doença por período até três dias feita pelo serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou pelo serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas; e a impossibilidade de o empregador se opor à substituição da perda de retribuição por motivo de falta. Após a análise destas questões, algumas delas presentes na Lei n.º 1/2022 e Lei n.º 13/2023, foram-me surgindo outras que me proponho analisar neste projeto de investigação, nomeadamente, a conciliação do regime das faltas ao trabalho quando o trabalhador tem de prestar auxílio ao seu animal de estimação ou em caso da sua morte. No entanto, primeiramente, há que enquadrar este tema no contexto laboral dos dias de hoje.

Atualmente, em Portugal, devido ao desemprego e ao trabalho precário, subsiste uma franja da população com um trabalho protegido e direitos efetivamente assegurados. O trabalho é, recorrentemente, considerado um mero fator de produção que deve adaptar-se às necessidades e mutações do mercado empresarial, sendo que os direitos dos trabalhadores são cada vez mais postos em causa. Frequentemente, em Portugal, existem trabalhadores com salários em atraso, com constantes alterações de local, funções e horários de trabalho, despedimentos ilícitos, acidentes de trabalho, vítimas de *mobbing*, despedimentos coletivos, o que impõe aos mesmos uma constante readaptação, bem como uma instabilidade e uma insegurança permanentes. Com efeito, no setor laboral, os contraentes não são partes iguais, e o mais fraco estará sempre submetido ao mais forte, tendo o Direito do Trabalho um papel crucial na tentativa de equilibrar a desigualdade entre empregador e trabalhador.

Tendo em conta estes aspetos, ao longo da investigação, propus-me, sobretudo, a analisar a problemática das faltas e os seus efeitos, sendo que as faltas justificadas se encontram previstas no art. 249.º, n.º 2 do CT e consideram-se injustificadas as não previstas no referido artigo. As segundas, por estabelecerem uma violação do dever de assiduidade a que o trabalhador está adstrito, de acordo com o art. 128.º, n.º 1 al. b) e o art. 256.º, n.º 1, ambos do CT, determinam a perda da retribuição relativa ao período de ausência e o desconto deste na antiguidade do trabalhador (art. 256.º, n.º 1 do CT). Para além destes efeitos, e na medida em que faltar

injustificadamente ao trabalho pode implicar uma infração disciplinar, o empregador pode exercer ação disciplinar sobre o trabalhador (art. 98.º do CT) e aplicar, em consequência, uma sanção disciplinar (art. 328.º, n.º 1 do CT). Portanto, a natureza jurídica das faltas ao trabalho varia entre o exercício de um direito, no caso de falta justificada, e o incumprimento contratual, quando a ausência seja injustificada. Por isso é que as faltas injustificadas levam à perda de retribuição, desconto na antiguidade e ação disciplinar, sendo consideradas como expressão de quebra culposa da disponibilidade a que o trabalhador se vinculou.<sup>1</sup>

Em suma, a disciplina jurídica das faltas ao trabalho constitui um enorme desafio para o legislador, porque é uma matéria que sofre uma forte tensão entre os imperativos de carácter económico e as exigências de cariz social, sendo que a necessidade de produtividade e de competitividade empresarial obriga a um regime duro. Deste modo, o objetivo principal da presente dissertação consiste em contribuir para o desenvolvimento do regime jurídico das faltas.

---

<sup>1</sup> António de Lemos Monteiro Fernandes: “Direito do Trabalho”, 23.ª ed., Coimbra, Almedina, 2023.

## **CAPÍTULO I – ABSENTISMO E REGIME JURÍDICO DAS FALTAS NO CÓDIGO DO TRABALHO**

A Declaração Centenária para o Futuro do Trabalho, publicada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) a 21/06/2019, destaca a urgência de agir diante das mudanças transformadoras que afetam profundamente a dignidade dos trabalhadores. Enfrentar os desafios para um futuro justo, inclusivo e com trabalho digno para todos requer uma abordagem jurídica centrada no ser humano, priorizando os direitos individuais e as suas necessidades no cerne das políticas económicas, sociais e ambientais.<sup>2</sup> A OIT enfatiza a importância do fortalecimento das instituições do trabalho, reafirmando a relevância contínua da relação de emprego para garantir segurança e proteção jurídica aos trabalhadores. Simultaneamente, destaca a necessidade de continuar a reconhecer e garantir direitos fundamentais como salário mínimo, limites na jornada e segurança no ambiente laboral.<sup>3</sup>

A crise financeira de 2008 nos Estados Unidos da América impactou os mercados laborais europeus de formas distintas, afetando especialmente países como Islândia, Irlanda, Grécia, Espanha e Portugal, onde a produtividade é mais baixa. Isso acelerou reformas laborais que tenderam à flexibilização das leis de despedimento, visando atender às necessidades empresariais. Um dos argumentos foi o alto custo do absentismo, refletido em gastos significativos nos sistemas de Segurança Social da União Europeia, havendo uma clara mudança no padrão legislativo, passando do estímulo à assiduidade para o combate ao absentismo.<sup>4</sup> Não é surpreendente, portanto, que o direito à estabilidade no emprego, desde que foi incorporado nas reivindicações do movimento laboral, tenha exercido uma significativa influência no desenvolvimento do direito do trabalho moderno.<sup>5</sup> E, segundo a professora Rita Canas da Silva, “o Direito, atento a tais preocupações, deverá endereçá-las, multiplicando

---

<sup>2</sup> OIT, 2019, p. 6.

<sup>3</sup> OIT, 2019, p. 9-10.

<sup>4</sup> Cfr. Susana Sousa Machado, “Observações sobre as alterações ao regime jurídico das férias, feriados e faltas”, QL, nº 43, Ano XX, julho/dezembro 2013, p. 343.

<sup>5</sup> O direito do trabalho moderno é fortemente influenciado pelo problema da estabilidade do emprego que constitui uma das preocupações essenciais dos assalariados. A crise económica que se desencadeou após a primeira guerra mundial resultou num desemprego massivo na maior parte dos países e deixou nas mentes a preocupação obsessiva da perda do emprego. Sempre que surgem ameaças de despedimentos coletivos em alguns setores industriais, as reações dos trabalhadores e das suas organizações sindicais são muito vivas e traduzem-se em movimentos de solidariedade (J. Blaise, in *Traité du Droit du Travail*, vol. III, *Réglementation du travail et de l’emploi*, p. 307, Dalloz, 1966).

referências a mecanismos de defesa da estabilidade e do respeito pelo acordado, em reforço da força vinculativa de contratos com vocação duradoura: a celebração de um vínculo para perdurar significa, afinal, um comprometimento com projecção no futuro (...), cabendo ao ordenamento a salvaguarda do acordado.”<sup>6</sup>

O absentismo é um problema que vai muito além do seu âmbito jurídico-laboral; é um fenómeno social e psicológico complexo que afeta negativamente a presença regular no trabalho, influenciando a produtividade e os custos operacionais das empresas. O absentismo tem uma forte dimensão de decisão pessoal, situando-se num espectro entre a impossibilidade real de trabalhar e a escolha de não comparecer ao trabalho, abrangendo situações de ausência inevitáveis (absentismo legítimo, com base em causas justificáveis) até casos de ausência fraudulenta (onde o motivo verdadeiro da falta não é justificável, mas é apresentado como tal pelo trabalhador).<sup>7</sup>

Quanto às causas do absentismo, reconhece-se não haver uma origem simples, variando conforme as pessoas, os momentos e os contextos. Essa diversidade de causas torna difícil encontrar uma solução única para o problema do absentismo. Existem diversas causas conhecidas para a ausência ao trabalho, como problemas de saúde, pressão dos superiores, excesso de trabalho e de carga horária, salário, condições laborais, ansiedade, depressão, stress, assédio, tanto do lado do trabalhador quanto da empresa, e falta de motivação.

De acordo com a EUROFOUND (1997), entre os diversos motivos que levam ao absentismo, destacam-se como principais, os seguintes:<sup>8</sup>

- i) Doenças e problemas de saúde física e mental: a saúde é a principal causa de ausência ao trabalho, estimando-se que a depressão é a causa de afastamento mais recorrente.
- ii) Maternidade ou paternidade: equilibrar a vida profissional e pessoal durante essa fase pode ser desafiador, especialmente quando os filhos são pequenos e demandam muita atenção. O acumular de responsabilidades pode levar ao esgotamento mental e físico, afetando o trabalho. A sensibilidade da empresa a essas questões fortalece a relação empregador-trabalhador.

---

<sup>6</sup> Rita Canas da Silva – “Ausência temporária da prestação de trabalho. Suspensão laboral”, Teses de Doutoramento, Almedina, 2017, p. 54.

<sup>7</sup> Para maiores esclarecimentos, veja-se Gary Johns, “Absenteeism”, in Blackwell Encyclopedia of Sociology, Blackwell Publishing, 2007.

<sup>8</sup> EUROFOUND (1997). “A Prevenção do absentismo no trabalho: sinopse de investigação”. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias; EUROFOUND (2007), 01/08/2011 Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/431/pt/1/EF10431PT.pdf7>

- iii) Falta de motivação: a falta de motivação pode levar a um desgaste e possível afastamento do trabalhador. Isso pode estar relacionado com a falta de propósito no trabalho, falta de perspectiva de crescimento ou relacionamento negativo com os superiores.
- iv) Processo de seleção inadequado: um processo de seleção ineficiente permite contratar profissionais que não se identificam com a cultura da empresa, levando a um desinteresse rápido pelo trabalho.

Relativamente às consequências do absentismo, uma das mais evidentes é a sobrecarga de trabalho para os trabalhadores assíduos que estão presentes, já que precisam de assumir responsabilidades adicionais, acumulando tarefas que não são originalmente suas. Isso resulta em empregadores insatisfeitos, pois perdem o controlo das demandas e prazos a serem cumpridos, sendo, segundo a Professora Rita Canas da Silva, prejudicados alguns “interesses empresariais, sob a forma de perturbações operacionais”<sup>9</sup>, como o “prejuízo ou paragem na produção, inutilização de equipamento, perda de clientes, acumulação excessiva de trabalho, recurso ineficiente a terceiros, impossibilidade de substituição transitória, efeito adverso na motivação dos restantes trabalhadores, dificuldade na organização de turnos”<sup>10</sup>. Além disso, de acordo com a Professora Rita Canas da Silva, pode existir um “significativo prejuízo económico –, assim sucedendo, nomeadamente, sempre que a remuneração do trabalhador deva ser mantida”<sup>11</sup>, “e havendo que considerar ainda o interesse público”.<sup>12</sup> O absentismo também tem um grande impacto na “sustentabilidade do sistema de segurança social”<sup>13</sup>.

Deste modo, os efeitos finais são múltiplos: aumento de custos operacionais, maior necessidade de horas extras, redução da produtividade e, não menos importante, um sentimento de insatisfação dos funcionários e clientes (entre outras consequências).<sup>14</sup>

Relativamente ao regime jurídico das faltas ao trabalho, cabe, antes de mais, enquadrá-lo no âmbito do Direito as Obrigações, sendo que se verifica o incumprimento quando ocorre a não realização da prestação devida, ou quando a sua realização não corresponde adequadamente à satisfação do interesse do credor, nos termos dos artigos 798.º e ss. do CC.

---

<sup>9</sup> Rita Canas da Silva – “Ausência temporária da prestação de trabalho. Suspensão laboral”, Teses de Doutoramento, Almedina, 2017, p. 767.

<sup>10</sup> *Idem.*

<sup>11</sup> *Idem.*

<sup>12</sup> *Idem.*, p. 446.

<sup>13</sup> *Idem.*

<sup>14</sup> Como despesas com demissões e contratações temporárias.

É pertinente definir o conceito de falta e discutir a sua classificação. Dispõe o art. 133.º, n.º 1 da LGTFP e o art. 248.º n.º 1 do CT, respetivamente sob as epígrafes “Noção” e “Noção de falta”, que: “Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.”

As ausências ao trabalho podem ser classificadas em dois tipos: justificadas e injustificadas. Em termos gerais, as faltas justificadas podem ser agrupadas em três categorias principais: faltas relacionadas com a família, abrangendo situações comuns da vida familiar como casamento, falecimento e assistência à família, englobando laços de dependência e proximidade; faltas decorrentes da incapacidade física ou legal de trabalhar, como doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais pelo próprio trabalhador (por exemplo, testemunhar em tribunal quando notificado); e faltas relacionadas com o exercício de direitos e cumprimento de deveres cívicos, que englobam situações como a realização de provas em instituições de ensino, participação em órgãos representativos dos trabalhadores e envolvimento em processos eleitorais para cargos públicos. Tanto a LGTFP quanto o CT caracterizam como justificadas, de forma residual, outras faltas previamente autorizadas pelo empregador, conforme estabelecido na al. j) do n.º 2 do art. 249.º do CT. Já o segundo tipo de faltas, as faltas injustificadas, é definido pela exclusão das situações listadas como faltas justificadas, mencionadas no art. 134.º, n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), ou no art. 249.º, n.º 2 do CT.

### **1. A noção legal de falta e os seus elementos**

Os elementos da noção legal de falta dividem-se em dois componentes: a geografia e o tempo.<sup>15</sup> No que diz respeito ao elemento geográfico, a falta é caracterizada pela ausência física do trabalhador no local onde deveria estar para desempenhar as suas atividades,<sup>16</sup> excluindo

---

<sup>15</sup> Cfr. Isabel Parreira, “O absentismo antes e depois do Código de Trabalho: o reforço de armas do empregador contra as ausências ao trabalho”, in Estudos em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea, Almedina, Coimbra, 2004, p. 270.

<sup>16</sup> Como explica Luísa Gonçalves, “A inexecução do contrato de trabalho – Um enfoque à luz da igualdade efectiva entre sexos”, Dissertação de Doutoramento inédita, Salamanca, 2010, p. 77: “Da redacção actual resulta que (...) não interessa tão-somente conhecer do local de trabalho contratualmente definido, mas sim determinar o local em que o trabalhador devia estar a desempenhar a actividade e que pode, por vezes, não coincidir com aquele.” A autora refere-se, por exemplo, às situações de mobilidade geográfica. Contudo, na definição de falta na LFFF (DL n.º 874/76, de 28 de dezembro), Júlio Gomes, “Algumas reflexões sobre as faltas justificadas por doença (não

situações de falta de zelo ou diligência, focando-se verdadeiramente na ausência efetiva. Quanto ao elemento temporal, a sua compreensão é mais complexa e controversa, especialmente em relação à organização do horário de trabalho, como os intervalos, períodos de descanso, início e término da jornada laboral. De acordo com a redação atual da norma, a falta é caracterizada pela ausência "durante o período normal de trabalho". No entanto, seguindo literalmente esse conceito, todas as ausências do local de trabalho dentro do período normal de trabalho seriam consideradas faltas. Jorge Leite esclarece que dentro desse período algumas ausências são parte normal da relação de trabalho e não devem ser classificadas como faltas. Assim, é crucial delinear o conceito de horário de trabalho: alguns autores delimitam o período normal de trabalho, definindo os momentos de início e término da jornada dentro de uma unidade de tempo específica<sup>17</sup>, conforme estabelecido pelo art. 200.º do CT, outros, como Júlio Gomes, definem a falta como a ausência do trabalhador no tempo em que ele está obrigado a trabalhar, com quem concordamos.<sup>18</sup> Este conceito é essencial, na prática, para identificar atrasos<sup>19</sup> ou situações de organização do tempo laboral, como o trabalho suplementar, cuja imposição pelo empregador está sujeita a circunstâncias excepcionais, conforme o art. 227.º, n.ºs 1 e 2 do CT. Considerando as definições legais e doutrinárias sobre a falta, é evidente que o trabalho suplementar não se enquadra no conceito estabelecido pelo art. 248.º para o período normal de trabalho diário. O art. 227.º pressupõe claramente o trabalho fora do horário estabelecido. Portanto, não seria apropriado aplicar o conceito de faltas a uma recusa em realizar trabalho suplementar; ao invés, deveriam ser aplicadas sanções disciplinares.<sup>20</sup>

---

profissional) do trabalhador” in Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, Vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, p. 273, entendia que a “posição mais correcta é a que considera (...) a ausência um mero corolário da recusa”.

<sup>17</sup> Cfr. A. Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo e J. García Murcia, “Derecho del Trabajo”, 23º Ed., Tecnos, Madrid, 2014, p. 609.

<sup>18</sup> Cfr. Júlio Gomes, “Algumas reflexões...”, cit., p. 721.

<sup>19</sup> Apenas uma breve observação sobre os atrasos: conforme o art. 256º do CT, um atraso superior a 30 minutos permite ao empregador não aceitar a realização da atividade por parte do funcionário durante parte do período normal de trabalho; caso o atraso seja superior a 60 minutos, o empregador pode recusar durante todo o período normal de trabalho diário. Também em Espanha, a pontualidade no horário de trabalho tem implicações significativas na determinação de faltas que podem resultar em despedimento disciplinar, conforme o art. 54/2/a). Nesse sentido, consulte-se a STSJ Cataluña de 11/12/2002.

<sup>20</sup> Note-se o exemplo do Ac. do STJ de 01/06/1994, (in Júlio Gomes, “Algumas reflexões...”, cit. p. 723.) na situação análoga de um trabalhador não aceitar a mudança do horário de trabalho. Todavia, veja-se, em sentido contrário, o entendimento de Isabel Parreira, “O absentismo...”, cit., p. 271 que argumenta que as horas de trabalho

Ademais, considerámos que se justificava fazer menção aos casos de falta quando há isenção de horário. Como já vimos, o art. 248.º do CT estabelece as circunstâncias em que um trabalhador falta ao cumprimento do seu horário de trabalho. No entanto, a questão da isenção de horário de trabalho pode introduzir complexidades adicionais na interpretação desse artigo. A isenção de horário de trabalho permite que certos trabalhadores estejam isentos do controlo de horário. Isso significa que eles não têm um horário de trabalho definido, sendo avaliados com base na realização de tarefas ou objetivos específicos. Assim, a determinação da falta do trabalhador deve ser feita tendo em consideração o regime concreto de isenção que lhe seja aplicável. Noutras palavras, se um trabalhador está isento de horário de trabalho de acordo com um regime específico previsto no Código do Trabalho (art. 219.º), a sua ausência no local de trabalho durante o horário habitual não pode ser considerada automaticamente como falta, passível de punição. Consequentemente, quando se avalia se houve ou não uma falta em relação ao horário de trabalho de um trabalhador com isenção de horário de trabalho, é essencial levar em consideração os critérios específicos estabelecidos no regime de isenção aplicável. Assim, concluímos pela falta de clareza do art. 248.º do CT, não se conseguindo decifrar, desde logo, o que significa, em termos práticos, a falta nestes casos, pois o suprarreferido artigo não contempla este tipo de situações, designadamente as de flexibilidade e isenção de HT.

---

suplementar em que o trabalhador esteve ausente devem ser somadas para efeitos de apuramento de períodos normais de trabalho, fundamentando-se na ideia de que o regime de trabalho suplementar é uma forma de, licitamente, aumentar o período normal de trabalho. Cfr. Isabel Parreira.

## CAPÍTULO II – EFEITOS DAS FALTAS JUSTIFICADAS

É fundamental considerar que a vida pessoal e familiar do trabalhador exerce influência sobre a sua atividade laboral. O exercício dessa autonomia pessoal, protegido pelo art. 26.º da CRP, resguarda direitos individuais que o ordenamento jurídico deve tutelar, permitindo a conciliação entre a vida pessoal e a profissional. No contexto da relação laboral, essa conciliação reflete-se nas faltas justificadas ao trabalho, legisladas pelo art. 249.º do CT.<sup>21</sup> O legislador tem tentado conciliar a vida familiar dos trabalhadores com a execução do contrato de trabalho, permitindo ausências justificadas em várias situações, como por exemplo, o casamento, que podem chegar a quinze dias seguidos em Portugal.

Por regra, o trabalhador encontra-se “vinculado, não só a trabalhar, mas a trabalhar em certos dias, a certas horas”<sup>22</sup>. Isto implica que, em princípio, a ausência do trabalhador durante o período em que deveria exercer as suas funções, resulte em incumprimento da obrigação de trabalhar<sup>23</sup>, juntamente com os deveres associados a essa obrigação, como o dever de assiduidade. Porém, reconhecemos que o regular desempenho das atividades laborais muitas vezes entra em conflito com um interesse ou direito específico (mas não necessariamente com um dever): por exemplo, em casos de doença<sup>24</sup>, a proteção da saúde do trabalhador ou de

---

<sup>21</sup> Cfr. Maria do Rosário da Palma Ramalho, “Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais”, 5º Ed. 2014, p. 526: “Neste sentido, o art. 59º/1/c) consagra o direito de todos os trabalhadores ao repouso e aos lazares”.

<sup>22</sup> Monteiro Fernandes, “Alguns aspectos...” cit., p. 19.

<sup>23</sup> Monteiro Fernandes, “Alguns aspectos ...” cit., p. 19. Portanto, “em princípio, a falta envolve incumprimento da obrigação contratualmente assumida pelo trabalhador – ou, em termos mais precisos, do dever de trabalhar” (p. 20). Conforme entendimento frequentemente reiterado na doutrina, Monteiro Fernandes afasta o incumprimento sempre que a falta resulte previamente autorizada pelo empregador (p. 20-21). Divergimos, porém, desta leitura, por considerarmos que se o trabalhador se ausenta quando devia prestar trabalho incumpe o contrato (cf. art. 248.º, n.º 1). Simplesmente, a autorização do empregador (cf. art. 249.º, n.º 2, i)) justifica o incumprimento, excluindo a ilicitude, não sendo de apontar responsabilidade ao trabalhador – porque contradiz, afinal, um motivo de justificação (o consentimento do lesado – art. 340.º, n.º 1, do CC, de acordo com o qual o “acto lesivo dos direitos de outrem é lícito, desde que este tenha consentido na lesão”). Por todos, v. Antunes Varela, “Das Obrigações em Geral” cit., vol. 1, pp. 560-562, e Almeida Costa, “Direito das Obrigações”, cit., pp. 576-578.

<sup>24</sup> Considerando os aspetos específicos mencionados, Del Punta define doença, no contexto laboral, como um estado patológico que resulta numa incapacidade para realizar o trabalho habitual. O autor considera como afetado pela doença não apenas o trabalhador completamente incapaz de trabalhar, mas também aquele que não pode fazê-lo sem enfrentar dificuldades significativas ou sofrimento físico, mental ou agravamento da sua condição de saúde (raciocínio transponível para o acidente – exigindo, agora, origem traumática). Del Punta, “Diritto del Lavoro”,

familiares próximos é priorizada pelo sistema legal, sobrepondo-se ao interesse do empregador, sendo que a noção legal de doença, para além da perspetiva clínica, abrange também situações como quando um trabalhador se submete a tratamento preventivo para uma doença específica, ou quando, já recuperado, está em processo de convalescença ou quarentena, ou a situação do afastamento do trabalho por ordem das autoridades sanitárias, por ser considerado um possível portador de doença infecciosa, seja por questões de higiene ou para proteção do trabalhador, como ocorre no exemplo dado na Tese de Doutoramento da Professora Rita Canas da Silva, sobre o “perigo de contaminação por Gripe A”<sup>25</sup>, o que também aconteceu mais recentemente com a Covid-19. Assim, geralmente, as faltas justificadas não afetam os direitos dos trabalhadores,<sup>26</sup> pois, na prática, a ausência justificada equipara-se à prestação efetiva, libertando o trabalhador da obrigação de realizar a sua atividade, mantendo, o direito à remuneração, conforme estabelecido no art. 255.º, n.º 1º do CT.

Em suma, a justificação das faltas está intimamente ligada à proteção do trabalhador, representando um risco que impacta o empregador.

Os avanços observados nas normas relativas às faltas justificadas, que iremos analisar nos próximos capítulos da presente dissertação, estão ligados ao reconhecimento de dignidade do trabalhador como indivíduo<sup>27</sup> e refletem uma preocupação crescente com a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e adaptados às exigências contemporâneas, que têm levado à multiplicação progressiva de situações em que é justificável para o trabalhador recusar o cumprimento da sua obrigação<sup>28</sup>, o que pode ocorrer em função da preservação da saúde, da

---

cit., p. 51 e p. 504.

<sup>25</sup> Rita Canas da Silva – “Ausência Temporária da Prestação de Trabalho. Suspensão Laboral”, Teses de Doutoramento, Almedina, 2017, p. 442-444.

<sup>26</sup> Para mais desenvolvimentos, vd. Pedro Romano Martinez, “Direito do Trabalho”, 6º Ed., Almedina, 2013, p.532.

<sup>27</sup> José João Abrantes dá conta que “o conceito constitucional da relação de trabalho assenta na ideia de que o trabalhador é uma pessoa, cuja liberdade e cujos direitos não podem ser totalmente sacrificados aos interesses empresariais, havendo, antes, que encontrar soluções que garantam tanto a liberdade de empresa como aqueles direitos dos trabalhadores” (“Direito do Trabalho II. Direito da Greve”, reimp. da 1.ª ed. (2012), Almedina, 2014 cit., p. 71).

<sup>28</sup> Como refere José João Abrantes, “resultado de determinada evolução histórica, o direito do trabalho possui princípios especiais, afastando-se de certos dogmas contratualistas, de modo a proteger a parte contratual mais débil, e tendo como técnica específica a desigualdade jurídica em favor desse contraente” (“A Constituição e as Reformas Laborais em Curso”, Congresso Europeu de Direito do Trabalho (coord. José João Abrantes), Almedina, 2014, cit., p. 13).

garantia de períodos adequados de descanso e lazer<sup>29</sup>, ou considerando a relevância dada ao exercício de atividades fora do contexto laboral.

A abrangência das faltas justificadas, conforme delineado no art. 249.º do CT, levanta a questão de saber se esse rol é taxativo ou exemplificativo, a fim de compreender o alcance da proteção concedida ao trabalhador. O art. 226.º do CT de 2003 trouxe ao nosso ordenamento uma limitação à regulamentação por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) no que concerne aos tipos de faltas e à sua duração. Essa disposição garantia a taxatividade do elenco das faltas justificadas, impedindo a expansão ou redução das faltas consideradas justificadas.<sup>30</sup> Atualmente, segundo o princípio de imperatividade delineado no art. 250.º do CT, os IRCT continuam a não poder modificar as disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração, mesmo que seja para beneficiar os trabalhadores<sup>31</sup>, exceto quanto ao regime das faltas de eleitos para estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, previsto no art. 409.º, desde que em sentido mais favorável. No entanto, esta questão tem vindo a ser alvo de discussão há vários anos e continua atualmente em aberto. Parte da doutrina argumenta pela existência de uma cláusula geral de adequação social integrada na al. d) do art. 249.º CT, considerando justificada a ausência motivada por impossibilidade. Júlio Gomes interpreta *lato sensu* o conceito de impossibilidade, isto é, pronuncia-se pela justificação de “situações em que a comparência é fisicamente possível, mas inexigível de acordo com a boa-fé”.<sup>32</sup> Vejamos o exemplo do trabalhador que não comparece ao trabalho pela necessidade de socorrer o seu animal de estimação que foi atropelado<sup>33</sup>, para nos pronunciarmos pela corrente doutrinária que assimila a impossibilidade moral à impossibilidade fáctica. Seguindo a perspectiva de Romano Martinez, identificamos a presença de cláusulas abertas no art. 249.º, especialmente na al. i), que reconhece como justificadas as faltas autorizadas pelo empregador, e na al. j), que possibilita a validação de faltas justificadas previstas em lei. Ademais, segundo a Professora Rita Canas da Silva, “o art. 249.º, n.º 2, d), contraria, em certa medida –

---

<sup>29</sup> Ichino: «Il Contratto di Lavoro», cit, pp. 48-49.

<sup>30</sup> A *ratio legis* desta norma imperativa “relacionava-se, com certeza, com preocupações de combate ao absentismo” cfr. Luísa Gonçalves, “A inexecução...”, cit., p. 90., No mesmo sentido vd. João Soares Ribeiro, “Faltas no código: que imperatividade?”, PDT, n.º 72, p.140.

<sup>31</sup> No mesmo sentido, atente-se o TRL no Ac. de 01/072015 (proc. 2992/12). Neste caso, o Tribunal concluiu que uma cláusula inserida num acordo de empresa que previa uma falta justificada não tipificada viola o regime absolutamente imperativo.

<sup>32</sup> Cfr. Júlio Gomes, “Algumas reflexões...”, cit. p. 723.

<sup>33</sup> Exemplo retirado de Júlio Gomes, “Algumas reflexões...”, cit. p. 725.

considerado o advérbio “nomeadamente” (à semelhança do previsto no art. 296.º, n.º 1, na suspensão) –, a sugerida taxatividade dos motivos justificativos das faltas”<sup>34</sup>, o que nos leva a reconhecer a existência da teoria da tipicidade aberta. Partilhamos da opinião do autor e professor Romano Martinez de que as alíneas em causa devem ser interpretadas em consonância com a CRP “por forma a garantir a adequada cobertura legal para o exercício dos direitos fundamentais ligados à personalidade do trabalhador”,<sup>35</sup> e que “daqui decorre que, por acordo, podem ser acrescentadas faltas justificadas ao elenco da lei e, em última análise, qualquer falta pode ser considerada justificada pelo empregador”.<sup>36</sup>

As faltas justificadas pressupõem a existência de um motivo legítimo que justifique a não execução do trabalho, requerendo a comunicação tempestiva ao empregador e, quando solicitado por este, a apresentação de comprovativo do motivo. Uma falta justificada, quando verificados esses requisitos, está validada no âmbito do contrato correspondente, constituindo uma ocorrência no curso normal do contrato, o que acarreta alguns efeitos legais. Os efeitos das faltas justificadas variam conforme os motivos específicos das faltas, principalmente em relação à manutenção ou perda do direito à remuneração, conforme o art. 255.º do CT. No entanto, conforme o art. 113º, n.º 2 do CT, as faltas justificadas podem ter outro efeito prático: a extensão do período experimental para o trabalhador faltoso pois não só as faltas injustificadas, como também as justificadas não são consideradas durante o referido período, para existir uma devida avaliação do desempenho das funções. Diante do texto da norma, Luís Miguel Monteiro considera como únicas exceções à norma os dias de descanso semanal e os feriados, embora nesses também não haja prestação de trabalho, "por serem características necessárias da prestação de trabalho e não vicissitudes anómalas da execução do contrato".<sup>37</sup>

Refira-se que o art. 255.º do CT, diferentemente do art. 256.º, n.º 1, não menciona a perda de antiguidade, portanto, a falta justificada deve ser sempre considerada para a contagem da antiguidade do trabalhador, o que condiciona vários efeitos, como nos “critérios de seleção (art. 368.º, n.º 2, al. e) do CT). É ainda em função da tutela afeta à antiguidade que se considera proibido ao empregador “fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade” (cf.

---

<sup>34</sup> Rita Canas da Silva – “Ausência Temporária da Prestação de Trabalho. Suspensão Laboral”, Teses de Doutoramento, Almedina, 2017, p. 436.

<sup>35</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, “Direito do Trabalho”, cit., p.531.

<sup>36</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *ibidem*, p.531.

<sup>37</sup> Anotação ao art. 113.º, in “Código do Trabalho Anotado”, cit., p. 322.

art. 129.º, n.º 1, j)).”<sup>38</sup> Justifica-se, igualmente, mencionar que este é o regime geral da falta justificada, mas que existem regimes especiais, como, por exemplo, o art. 65.º, n.º 2 do CT, respeitante à “falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos”, em que não só conta para a antiguidade, como é considerada “como prestação efetiva de trabalho”. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a pedido do administrador de certa Entidade Empresarial, aquando do proc. n.º 246 – DV/2012 no seu parecer n.º 65/CITE/2012, manifestou-se sobre o Regulamento Interno dessa empresa, de 26/06/2006, respeitante ao “direito de as trabalhadoras lactantes que gozam de dispensas para amamentação receberem o prémio mensal de assiduidade previsto”<sup>39</sup> nesse regulamento, no art. 12.º (“Prémio de assiduidade”), em que o mesmo “só será pago aos funcionários que, durante o mês a que se refere, não tenham faltado, por motivo justificado ou injustificado, mais de 5 horas, com exclusão das férias a que legalmente tenham direito e dos feriados oficiais” (n.º 2). Com base nesta previsão, a questão era saber se as trabalhadoras que gozassem da dispensa para amamentação teriam direito ao referido prémio, ainda que, por esse motivo, se tivessem ausentado por mais de cinco horas, em cada mês. A CITE concluiu que, uma vez que o art. 65.º, n.º 2 do CT iguala este tipo de ausências a “prestação efetiva de trabalho”, as mesmas não consubstanciam qualquer tipo de falta. Assim, o parecer da CITE vai no sentido favorável, ou seja, “face ao exposto, é inequívoco que as trabalhadoras que exerçam o direito a dispensa para amamentação, independentemente de terem gozado dispensa do trabalho por mais de 5 horas por mês, têm direito ao prémio de assiduidade. Diferente conclusão consubstanciará uma discriminação direta em razão da maternidade – ou com base na condição familiar, no caso da aleitação – proibida pelo direito comunitário; pela Constituição da República Portuguesa e pela legislação nacional, nos termos referidos ao longo deste parecer”.<sup>40</sup> Já a professora Rita Canas

---

<sup>38</sup> Rita Canas da Silva – “Ausência Temporária da Prestação de Trabalho. Suspensão Laboral”, Teses de Doutoramento, Almedina, 2017, p. 62.

<sup>39</sup> Parecer n.º 65/CITE/2012, de 19/04/2012, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pag. 1 - parecer disponível em: [http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2012/P65\\_12.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2012/P65_12.pdf)

<sup>40</sup> Idem, p. 18. Na mesma linha, o parecer n.º 93/CITE/2010, de 15/07/2010 aquando do proc. n.º 404 QX/2010, em que o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação denuncia uma “alegada prática discriminatória em curso” numa certa empresa “relativa a existência de situações de exclusão de prémio de assiduidade de trabalhadoras a quem foram atribuídas faltas ao serviço nos períodos de duas horas utilizadas na amamentação, tendo a CITE concordado com o SINDAV (p. 20-21) - parecer disponível em: [http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2010/P93\\_10.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2010/P93_10.pdf)

da Silva, apesar de acompanhar a opinião final da CITE, diverge da sua fundamentação: “não é a circunstância de a lei equiparar estas ausências a serviço efectivo, (...) seria a combinação da equiparação a trabalho efectivo e a manutenção da retribuição que legitimaria reconduzir o tempo de ausência a assiduidade, para outros efeitos, para lá dos previstos na lei – tal qual os indicados no referido regulamento. Estamos, porém, perante ausência prevista no contexto da parentalidade – o que reclama referência adicional e enquadramento diverso, atento o disposto no art. 31.º do CT.”<sup>41</sup>

Outro exemplo de regime especial é o referente aos representantes dos trabalhadores, como sucede no disposto no art. 468.º do CT, que estabelece as condições ao número de dirigentes sindicais que têm direito às vantagens nele expressas (n.º 2) – “crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes” (n.º 1) -, porém, este grupo não será objeto de estudo, por não estarem no âmbito de análise previamente definido.

### **1. As faltas justificadas que determinam a perda de retribuição**

O n.º 2 do art. 255.º enumera as faltas justificadas que resultam na perda de remuneração, restabelecendo o equilíbrio contratual, o que se reflete em várias razões<sup>42</sup>, desde a proteção oferecida pelo regime de segurança social até escolhas que, a nosso ver, são diretamente subsidiárias de políticas de combate ao absentismo.

Em primeiro lugar, no conjunto das alíneas a) - faltas “por motivo de doença, desde que o trabalhador seja abrangido por um regime de segurança social de proteção em doença” - e b) - faltas “por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro” -, a justificação para a exclusão da remuneração reside no facto de o trabalhador ter direito a benefícios compensatórios por estar inativo, seja por meio do subsídio de doença previsto na legislação de segurança social ou por qualquer uma das compensações previstas no regime de reparação de acidentes de trabalho, pois é uma inatividade forçada, sendo que o regime atual de segurança social estipula um período de espera de três dias entre o

---

<sup>41</sup> Rita Canas da Silva - “Breves notas ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.4.2014: Ausências justificadas e prestação efectiva de trabalho” – artigo inserido em “Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier”, Vol. III, de 01/09/2015.

<sup>42</sup> É o caso, pelo menos, das faltas dadas por motivo de participação em campanha eleitoral, conforme decidiram os Acórdãos da Relação de Évora de 16/10/2007, proc. n.º 1471/07-2 (Acácio Proença) e do STJ de 21/05/2008, proc. n.º 08S606 (Bravo Serra).

reconhecimento da incapacidade por doença e o início do pagamento correspondente, durante o qual o trabalhador não recebe qualquer subsídio. No entanto, o facto de não existir o direito à retribuição não afeta o direito do trabalhador ao subsídio de doença. Portanto, nesses casos, não é razoável impor ao empregador a remuneração desses três dias com base na ausência de aplicação do regime de segurança social. Por outro lado, se a não aplicação do regime de segurança social ou de reparação de acidentes de trabalho for imputável ao empregador - como nos casos em que não inscreve o trabalhador na segurança social ou não celebra um contrato de seguro de acidentes de trabalho para o mesmo - a falta será remunerada, sendo essa responsabilidade atribuída ao empregador.<sup>43</sup>

Já no caso da al. c) do art. 255.º, referente às faltas para assistência a membro do agregado familiar previstas no art. 252.º, a exclusão da remuneração parece estar relacionada com a contenção do absentismo, pois a exclusão da remuneração para esses dias cria um obstáculo ao uso dessa justificação, limitando-se aos casos de verdadeira necessidade e evitando abusos.

Na situação prevista na al. d) do n.º 2 do art. 255.º, referente às faltas enquadradas na al. f) e l) do n.º 2 do art. 249.º - faltas motivadas “pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto” e faltas consideradas justificadas “por lei” -, quando excedem trinta dias por ano, a ausência de remuneração decorre da conversão da situação em suspensão do contrato, nos termos do art. 296.º, n.º 1 do CT, que não implica pagamento, deixando de se aplicar o regime das faltas justificadas<sup>44</sup> (mas conta para efeitos de antiguidade, nos termos do art. 295.º, n.º 2 do CT).<sup>45</sup> Contudo, é essencial uma ressalva, considerando que essa norma inclui leis distintas: a menos que as próprias leis especiais que justificam a falta disponham de modo contrário, prevalecerão, tendo o mesmo peso hierárquico, sobre a norma em questão. Logo, se uma revisão da Lei Eleitoral estabelecer que todas as faltas são remuneradas, independentemente do seu número, o art. 255.º, al. d) torna-se inaplicável perante essa lei especial que possui igual hierarquia e, no exemplo dado, é normalmente considerada uma lei reforçada.

Por fim, a al. e) do n.º 2 do art. 255.º exclui a remuneração das faltas autorizadas ou aprovadas

---

<sup>43</sup> Assim Amadeu Dias, “Desconto das Faltas ao Trabalho: dedução das faltas ou pagamento de trabalho?”, Lisboa, Ed. Rei dos Livros, 1994, p. 23.

<sup>44</sup> Rita Canas da Silva – “Ausência Temporária da Prestação de Trabalho. Suspensão Laboral”, Teses de Doutoramento, Almedina, 2017, p. 236 e 733.

<sup>45</sup> *Idem*, p. 61 – “O art. 295.º, n.º 2, dispõe, como princípio geral, que “o tempo de redução ou suspensão conta-se para efeitos de antiguidade”: à manutenção do contrato, acresce, pois, esta consequência; a antiguidade, enquanto elemento desgarrado da prestação efectiva de trabalho, surge em reflexo da natureza duradoura do contrato (...).”

pelo empregador, medida que também parece ter como objetivo combater o absentismo desincentivando o uso dessa justificação, a qual acaba por ser o último recurso para justificar a falta e evitar a sua classificação como injustificada. De facto, se uma falta não se enquadra na enumeração taxativa do n.º 2 do art. 249.º nem está relacionada com uma impossibilidade de prestar trabalho não imputável ao trabalhador, prevista na al. d), estaremos diante de situações em que o motivo para a falta ao trabalho é frágil e a sua aceitação depende mais do poder do empregador para justificar a falta. Portanto, não é surpreendente que essas faltas resultem na perda de remuneração, servindo também como um incentivo para que os empregadores não rejeitem de imediato a justificação de faltas por esse motivo, uma vez que o prejuízo será menor. Isto permite que os trabalhadores obtenham o consentimento para se ausentar em situações que lhes podem ser essenciais, flexibilizando a execução do contrato de trabalho.

Cabe, ainda, fazer uma ressalva a este art. 255.º do CT relativamente à sua não imperatividade, utilizando como exemplo que a tutela do regime jurídico de proteção social na eventualidade de doença “realiza-se mediante a atribuição de prestações destinadas a compensar a perda de remuneração presumida, em consequência de incapacidade temporária para o trabalho”<sup>46</sup>, uma vez atendidas as condições para tanto exigidas e que, segundo a professora Rita Canas da Silva<sup>47</sup>, com a qual concordamos, a atribuição de tais valores complementares não estaria, de algum modo, em conflito com o disposto no art. 255.º, n.º 2, a) do CT, conforme o qual, “sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição” as faltas “por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença”, pois, na realidade, a autora não concorda com a natureza absolutamente imperativa desta disposição, nem com o carácter retributivo dos complementos.

---

<sup>46</sup> Cf. art. 1.º, n.º 2, do DL n.º 28/2004, de 4.2, que aprovou o regime jurídico de proteção social na doença. Este diploma foi objeto de Declaração de Retificação n.º 29/2004, de 23.3 e de alteração pelo DL n.º 146/2005, de 26.8, pelo DL n.º 302/2009, de 22.10, pela Lei n.º 28/2011, de 16.6 e pelo DL n.º 133/2012, de 27.6. V. ainda a Portaria n.º 337/2004, de 31.3, alterada pela Portaria n.º 220/2013, de 4.7.

<sup>47</sup> Rita Canas da Silva – “Ausência Temporária da Prestação de Trabalho. Suspensão Laboral”, Teses de Doutoramento, Almedina, 2017, p. 804: “Não aderimos, porém, a leitura que sustente que o art. 255.º, n.º 2, a), tenha fim proibitivo do pagamento de tais valores – enquanto suposta decorrência da natureza absolutamente imperativa daquela norma”.

### **CAPÍTULO III – EFEITOS DAS FALTAS INJUSTIFICADAS**

As faltas injustificadas são ausências ao trabalho que não se enquadram em nenhum dos casos previstos na legislação laboral. De acordo com o Código de Trabalho, são consideradas faltas injustificadas todas aquelas que não têm como motivo: casamento do trabalhador; falecimento do cônjuge, parente ou afim do trabalhador; prestação de provas escolares ou académicas; facto não imputável ao trabalhador; assistência ao agregado familiar do trabalhador; deslocação a estabelecimento de ensino para tutela de interesses do menor; eleição do trabalhador para representar um coletivo de trabalhadores; candidatura a cargos públicos; aprovação ou autorização do empregador. Todas as ausências ao trabalho que, mesmo havendo uma razão legalmente aceitável, não cumpram os requisitos legais de comunicação e comprovação são consideradas faltas injustificadas, ou seja, a oportunidade dessa comunicação pode determinar se a falta será considerada justificada ou injustificada. Quando a ausência é previsível, é suposto que a respetiva comunicação ocorra com pelo menos cinco dias de antecedência. Se a razão da falta for imprevisível, o trabalhador deve notificar o empregador assim que possível. Caso não haja orientações específicas sobre o modo como essa comunicação deve ser feita, aplica-se o princípio da liberdade de forma, permitindo que a comunicação seja realizada por qualquer meio (email, carta, verbalmente, etc.). No entanto, é aconselhável que o trabalhador o faça de maneira clara e inequívoca para fins de comprovação.

#### **1. O regime do artigo 256.º do CT: antiguidade, efeitos remuneratórios e disciplinares**

Nos termos do art. 256.º do CT, a falta injustificada, por violar o dever de assiduidade, acarreta três tipos de efeitos distintos para o trabalhador, designadamente efeitos sobre a sua antiguidade, efeitos sobre a sua remuneração e efeitos disciplinares.

Quanto à antiguidade, o período de ausência correspondente à falta injustificada não conta na antiguidade do trabalhador.

Quanto aos efeitos sobre a remuneração, as faltas injustificadas determinam a perda de retribuição do trabalhador correspondente ao período em que este esteve ausente; isto significa que se o trabalhador não realizar a prestação da atividade que lhe é exigida não terá direito à prestação por parte do empregador. O n.º 2 do art. 256.º do CT prescreve que “a falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave”, pretendendo o legislador, pela via disciplinar, desincentivar as “pontes” ou extensões dos dias de não-trabalho

para os dias de trabalho imediatamente adjacentes<sup>48</sup>. Porém, na versão do CT aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o legislador foi mais longe nesta intenção repressiva, acrescentando efeitos sobre a remuneração ao referido efeito disciplinar, com a adição de novo n.º 3 ao art. 256.º, onde se estabelece que “na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta”.<sup>49</sup> Desta forma, caso ocorram faltas injustificadas no dia anterior ou posterior a um feriado ou dia de descanso, o valor que será considerado para efeitos de retribuição irá abranger aquele feriado e os dias ou meios-dias de descanso. Noutras palavras, se o trabalhador decidir faltar, injustificadamente, numa sexta-feira após ter sido feriado na quinta-feira (na gíria este ato é designado por “ponte”) ser-lhe-á descontado o dia em que faltou mais um dia, que corresponderia ao feriado. Trata-se de um efeito exclusivo das faltas injustificadas, através do qual a falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário adjacente a dia de descanso ou feriado faz agravar o valor a descontar na remuneração do trabalhador<sup>50</sup>, ficando, assim, no caso dos feriados, afastada a aplicação do art. 269.º do CT. Defendendo uma interpretação restritiva, pensamos que esta solução não é extensível aos feriados em que o trabalhador deve prestar trabalho normal, em empresa dispensada de suspender o funcionamento desse dia, por estarem estas situações excecionais aparentemente fora do objetivo da norma, que é reprimir as situações em que o trabalhador faz a extensão do dia de não-trabalho para o dia ou meio dia de trabalho imediatamente adjacente.

De acordo com a legislação, é importante destacar que o direito a férias não está condicionado à assiduidade e efetividade do trabalho prestado no ano a que se reportam as férias. A este propósito, o art. 257.º sofreu importantes alterações, visando garantir que o trabalhador possa substituir a perda de remuneração, consequentes das suas faltas injustificadas, por mais tempo de trabalho ou por renúncia a dias de férias e que o empregador não possa opor-se a esse pedido do trabalhador para substituir a perda de retribuição por motivo de falta por renúncia a dias de férias ou por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites legalmente permitidos. Esta substituição requer uma declaração expressa por parte do

---

<sup>48</sup> João Leal Amado (2009), “Contrato de Trabalho”, 4.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2014.

<sup>49</sup> No que constitui um regresso à solução prescrita pela lei das férias, feriados e faltas (art. 27º do DL n.º 874/76).

<sup>50</sup> E não perder a remuneração do dia de descanso, como bem faz notar Amadeu Dias, já que, de acordo com a fórmula legal de cálculo do valor da retribuição – agora o art. 271.º do CT –, apenas é pago o tempo de disponibilidade para o trabalho, e não os tempos de descanso, pelo que “não se pode perder uma remuneração que não se recebe naqueles dias” – “Desconto das faltas ao trabalho...”, op. cit., p. 38.

trabalhador, a qual terá de ser comunicada ao empregador. Por este artigo ter sofrido uma das mais importantes alterações da Agenda do Trabalho Digno, retomaremos este assunto no próximo capítulo.

Quanto aos efeitos disciplinares das faltas injustificadas, eles decorrem diretamente da qualificação destas como violação do dever de assiduidade<sup>51</sup>, feita no n.º 1 do art. 256.º do CT, contrariamente ao que sucede com as faltas justificadas. Assim, a lei considera a falta injustificada, ao evidenciar a quebra do dever de assiduidade, como ilícito disciplinar e, portanto, suscetível de ser objeto do respetivo procedimento<sup>52 53</sup>. Por conseguinte, constituirá infração disciplinar qualquer falta, quer seja por ausência de motivo atendível para justificação da falta, quer seja por falta de atempada comunicação do motivo da falta, mesmo que atendível, ou ainda por falta de prova adequada do motivo invocado, quando solicitada. A gravidade e as consequências dessa infração dependem do tempo de ausência e das circunstâncias em que ela ocorre. A verdade é que a falta injustificada implica, sem dúvida, a violação de um dever laboral essencial, por isso o empregador tem o direito de tomar medidas disciplinares contra o trabalhador. A falta injustificada preenche os requisitos da infração disciplinar laboral: o facto, que se traduz na ausência ou falta de justificação adequada; a ilicitude, visto que representa uma violação do dever de assiduidade; e a culpa, uma vez que, na ausência de justificação para a falta, presume-se que a conduta do trabalhador seja reprovável, de acordo com o art. 798.º do CC (sendo que essa presunção de culpa pode ser afastada pelo trabalhador, nos termos do art.

---

<sup>51</sup> Pedro Madeira de Brito apresenta o dever de assiduidade como o dever “que implica que o trabalhador compareça no local de trabalho ou em local de trabalho indicado pela entidade empregadora nas horas e dias em que se encontra adstrito”, em “Justa causa de despedimento com fundamento na violação dos deveres de assiduidade, zelo e diligência”, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol. II, Almedina, 2001, p. 121.

<sup>52</sup> Ao abrigo do direito anterior, Jorge Leite (“As Faltas ao Trabalho no Direito do Trabalho Português”, op. cit., p. 433) sustentava que a falta injustificada representava apenas o componente objetivo da infração disciplinar, devendo ainda verificar-se o elemento subjetivo, constituído pela censurabilidade da conduta do trabalhador, para que pudesse concluir-se pela existência de infração disciplinar. Contudo, à luz da legislação vigente e da sua qualificação explícita, acreditamos que a falta injustificada será sempre considerada uma infração disciplinar, pois as circunstâncias que possam afastar a censurabilidade da conduta do trabalhador não-de relevam em sede de procedimento de justificação de falta, ou tornar-se-ão relevantes apenas como circunstâncias atenuantes da culpa, mas não já como elementos desculpabilizantes. A lei não menciona faltas injustificáveis, mas sim injustificadas, indicando que, em todas elas, há, no mínimo, a censura relacionada ao uso inadequado do procedimento de justificação de falta.

<sup>53</sup> Como refere Nuno Abranches Pinto, “se o trabalhador falta sem culpa, mas não justifica, não deixa de cometer uma infração disciplinar” – “Instituto Disciplinar Laboral”, Coimbra Editora, 2009, p. 60.

799.º do CC). No entanto, a censurabilidade pode ser diminuta, como no caso de comunicação apenas tangencialmente intempestiva, pelo que haverá que respeitar uma dignidade mínima da infração disciplinar. No caso de o trabalhador faltar injustificadamente em dia anterior ou posterior a feriado ou dia ou meio dia de descanso ou feriado, a infração é considerada grave, tal como o caso em que o trabalhador falte, de forma injustificada, cinco dias seguidos ou dez interpolados durante cada ano civil, e que acarrete diretamente prejuízos ou riscos sérios e graves para a empresa, sendo que este segundo comportamento constitui também justa causa de despedimento do trabalhador, segundo o art. 351.º, n.º 2, al. g) do CT, que não iremos analisar, uma vez que extravasa o âmbito do nosso estudo.

A lei parece não considerar a falta de pontualidade como uma falta injustificada. Porém, essa exclusão é apenas aparente, uma vez que as violações do dever de pontualidade - isto é, a ausência nas horas fixadas para iniciar o trabalho - também têm impacto no regime das faltas injustificadas. O art. 256.º do CT, referente aos efeitos da falta injustificada, também apresenta uma disposição - o n.º 4 - que permite ao empregador recusar a prestação de trabalho, considerando como falta injustificada o atraso injustificado no início do período de trabalho. Se o atraso for superior a trinta minutos, essa recusa abrange o período de trabalho imediatamente seguinte - seja antes ou depois do intervalo diário de descanso ou refeição. No entanto, em cumprimento do regime da mora no CC, se o atraso no início do período diário de trabalho for superior a sessenta minutos, a recusa pode estender-se à totalidade desse período. Esta é uma opção legal de recusa da prestação de trabalho relacionada com a violação do dever de pontualidade, e não estritamente com o dever de assiduidade. A conversão do atraso em falta injustificada (conversão da impossibilidade temporária em definitiva) está sujeita à discricionariedade do empregador, que pode optar por recusar ou não a prestação nesses casos, pois, tal como salienta a Professora Rita Canas da Silva na sua tese de Doutoramento no âmbito da suspensão laboral, a mesma “pressupõe a natureza temporária do impedimento e uma tal transitoriedade deve ser medida em moldes bilaterais, apelando também ao impacto da ausência do trabalhador na esfera do credor”<sup>54</sup>, havendo que “considerar os interesses das partes e, nesta medida, avaliar o impacto da ausência na esfera do credor”<sup>55</sup>. Portanto, desde que respeite os princípios da boa-fé e da lealdade contratual, o empregador pode, por critérios de gestão ou por conveniência para a sua atividade, permitir a prestação em alguns momentos e recusá-la noutros. Essa ação

---

<sup>54</sup> Rita Canas da Silva – “Ausência temporária da prestação de trabalho. Suspensão laboral”, Teses de Doutoramento, Almedina, 2017, p. 667.

<sup>55</sup> *Idem*.

corresponde ao exercício de um direito legalmente estabelecido, não configurando uma discriminação proibida, na nossa visão. Mas se o empregador não recusar a prestação quando o trabalhador se apresenta, não poderá depois considerar como falta injustificada o período de trabalho subsequente, já que aceitou a prestação defeituosa oferecida pelo trabalhador. Todavia, poderá computar os períodos de atraso para determinar a ocorrência de faltas, conforme estabelecido no art. 248.º, n.º 2.<sup>56</sup>

O conteúdo do n.º 4 do art. 256.º limita a norma aos atrasos injustificados, o que pode gerar algumas dificuldades na interpretação e aplicação, levantando, por exemplo, a seguinte questão: o atraso para o qual o trabalhador ofereça uma justificação, mesmo que sem prova, está incluído? Ou apenas aquele para o qual ele seja capaz de apresentar prova, se solicitada, mesmo que ele não tenha essa prova no momento da apresentação? Parece razoável, em primeiro lugar, que a justificação aceite pelo empregador afaste a possibilidade de recusa. Quanto à exigência de prova para a justificação, a interpretação que preserva a efetividade da norma é aquela que dá prioridade ao direito de recusa sobre a ausência de prova quando esta não é apresentada no momento da chegada do trabalhador. Portanto, se o trabalhador não conseguir fornecer a prova da justificação alegada, o empregador poderá recusar a prestação de trabalho, sem prejuízo do trabalhador, posteriormente, apresentar essa prova para justificar o atraso e a falta. Caso contrário, seria fácil para o trabalhador alegar qualquer motivo para o qual ele não poderia oferecer prova naquele momento, evitando assim a recusa da prestação e a subsequente falta, sem precisar de fornecer a prova, mas, ainda assim, conseguindo realizar o trabalho apesar do atraso.

Além disso, considerando a disposição sistemática da norma em análise - no art. 256º do CT, que trata dos efeitos das faltas injustificadas - esta beneficia da absoluta imperatividade prevista no art. 250.º, o que significa que não há prática ou uso anterior na empresa que possa revogar o regime estabelecido pela mesma.

Em suma, por forma a poder antecipar situações desagradáveis na organização empresarial, sempre que o trabalhador tiver de faltar deverá fazê-lo cumprindo todas as exigências legais para que a falta não seja considerada injustificada, respeitando, desse modo, o dever que lhe vem associado – dever de assiduidade, ou seja, não sendo uma falta justificável devido à inexistência de motivo justificativo legalmente previsto, à omissão da sua atempada

---

<sup>56</sup> Assim os Acórdãos do STJ de 25/09/1996 (Carvalho Pinheiro) e de 02/12/2010 (Sousa Grandão).

comunicação ao empregador ou de prova bastante quando solicitada, a falta é injustificada, constituindo um incumprimento ao programa contratual.

## **CAPÍTULO IV – MECANISMOS DE NEUTRALIZAÇÃO DE EFEITOS DAS FALTAS: ARTIGO 257.º DO CÓDIGO DO TRABALHO**

O CT estabelece, no art. 257.º, o que podemos chamar de mecanismos para neutralizar os efeitos das faltas ao trabalho.

O art. 257.º, intitulado de “substituição da perda de retribuição por motivo de falta”, oferece duas formas de concretizar essa substituição: i) mediante renúncia a dias de férias e ii) por meio da prestação de trabalho de compensação, além do período normal de trabalho. Considerando a referência genérica da norma a “motivo de falta” e na ausência de outros elementos que indiquem o contrário, é razoável concluir que ela se aplica tanto a faltas injustificadas como a faltas justificadas que acarretem a perda de retribuição. A título da norma em análise, indica-se que se trata apenas da neutralização do efeito das faltas sobre a retribuição, mantendo-se os demais efeitos das faltas. No caso das faltas justificadas que resultam na perda de retribuição, essa neutralização equipara-se, na prática, à eliminação dos efeitos da falta, considerando a regra estabelecida no n.º 1 do art. 255.º do CT. Por outro lado, no caso das faltas injustificadas, a situação é significativamente distinta, especialmente em relação a possíveis efeitos disciplinares. Na realidade, seria prejudicial para o combate ao absentismo, bem como para o equilíbrio do contrato de trabalho, que é o objetivo central deste combate, se o trabalhador que faltasse injustificadamente pudesse, simplesmente, optar por renunciar a dias de férias ou compensar trabalho e escapar a qualquer crítica disciplinar que o empregador quisesse aplicar ao seu comportamento, implicando, na prática, que o trabalhador acabasse por determinar os termos da sua assiduidade e o período em que gozaria férias.

A utilização de um mecanismo de compensação pode, certamente, atenuar as consequências dessa conduta, o que deve ser considerado na avaliação disciplinar, mas não anula a sua natureza ilícita e culposa. Assim, considera-se que o art. 257.º destina-se apenas a “aliviar o impacto salarial das faltas”<sup>57</sup>, para recorrer à expressão utilizada a este propósito por Luís Miguel Monteiro.

Uma das mais relevantes alterações recentes ao CT, pela Lei n.º 13/2023 - Diário da República n.º 66/2023, Série I, de 03/04/2023, consistiu no n.º 3 e n.º 4 do artigo em causa, que proíbe o empregador de se opor se o trabalhador solicitar substituir a perda de retribuição decorrente da falta por renúncia a dias de férias ou por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, desde que esteja dentro dos limites legalmente permitidos. Assim, passamos a estar perante uma

---

<sup>57</sup> “Código do Trabalho Anotado”, cit., anotação ao art. 257.º, p. 620.

disposição que dá origem a uma forma de compensação para a falta do trabalhador, sem que seja considerado uma impossibilidade definitiva e um incumprimento definitivo do contrato de trabalho, mas sim uma situação de mora, em que o trabalhador não cumpre as suas obrigações temporariamente, podendo ainda cumprir no futuro, não sendo de natureza irrecuperável.

Creemos que, neste caso, a imperatividade absoluta estabelecida pelo art. 250.º se aplicará, representando um limite objetivo para os instrumentos de regulamentação coletiva que possam regular este trabalho de substituição, uma vez que não poderão eliminar os efeitos disciplinares das faltas injustificadas, até porque se pudessem anulá-los, estariam a defraudar o art. 249.º do CT e a sua taxatividade.

### **1. A renúncia a dias de férias**

A renúncia a dias de férias é formalizada através de uma declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador, sendo um direito potestativo do primeiro. O art. 202.º, n.º 4, do CT estipula a obrigação de conservar essa declaração por cinco anos, tornando indispensável a sua formalização por escrito. Não há um prazo específico definido pela lei para a emissão dessa declaração expressa. No entanto, presume-se que a renúncia deva ser feita até ao processamento do desconto resultante da falta na retribuição do trabalhador<sup>58</sup>, caso contrário, perde a sua eficácia, pois não parece haver exigência legal para que o empregador retifique um desconto de falta já efetuado, caso o trabalhador demore na emissão da declaração de renúncia. O que parece claro é que essa renúncia não poderá ocorrer após o início de uma ação disciplinar devido a faltas injustificadas, pois os elementos do comportamento do trabalhador estarão consolidados nesse momento, e o objetivo da lei é mitigar o impacto financeiro das faltas.

O art. 238.º, n.º 5, do CT considera irrenunciável o direito a um período anual mínimo de vinte dias de férias. Logo, a renúncia a dias de férias para compensar os efeitos das faltas na retribuição está limitada aos dias de férias que excedam esse mínimo irrenunciável. No caso de existirem dias de férias por gozar do ano anterior – por exemplo, devido ao previsto nos artigos 240.º, n.ºs 2 e 3, ou 239.º, n.º 2, do CT –, a proibição de renúncia não se aplica a esses dias, pois os vinte dias úteis são no pressuposto do respetivo ano, sendo que o seu gozo foi adiado no interesse do trabalhador e a renúncia é uma iniciativa sua.

---

<sup>58</sup> Que geralmente ocorrerá no mês subsequente àquele em que a falta se verificou, até à data de encerramento do processamento, quando não são realizados mais ajustes nem movimentos, seja de abono ou desconto, na retribuição a ser paga nesse mês.

Conforme estabelecido no n.º 2 do art. 257.º, similar ao previsto no n.º 5 do art. 238.º, a renúncia a dias de férias não afeta o subsídio de férias relativo ao período de férias vencido, que é devido integralmente.

## 2. O trabalho de compensação

O segundo método de neutralização dos efeitos financeiros das faltas, estabelecido no art. 257.º do CT - especificamente na al. b) do n.º 1 - permite a prestação de trabalho adicional ao período normal para compensar o trabalho não realizado devido à falta, restaurando o direito à retribuição perdido em virtude da ausência.

O art. 257.º, n.º 1, al. b) apenas autoriza o aumento de horas de prestação de trabalho para compensar faltas que resultam na perda de retribuição desde que essa possibilidade esteja contemplada em IRCT e dentro dos parâmetros definidos para a adaptabilidade por regulamentação coletiva (doze horas diárias e sessenta horas semanais), estipulando “a al. e) do n.º 3 do art. 226.º que este trabalho não assume a natureza de trabalho suplementar”<sup>59</sup>. Apesar do CT se referir a essa prestação de trabalho como "substituição", o termo não implica uma equivalência entre o trabalho originalmente devido e programado e o trabalho adicional prestado. Enquanto para o trabalhador essa prestação adicional de horas pode permitir a recuperação da remuneração perdida, para a empresa, essa prestação representa apenas uma mitigação - e não uma eliminação - dos impactos da falta na organização do trabalho. Assim, esta possibilidade pode não ser viável ou satisfatória em todos os casos, considerando a natureza crucial do trabalho perdido: um trabalhador administrativo encarregado de representar a empresa num contrato importante ou um motorista responsável por uma entrega urgente, por exemplo. É pela discrepância entre o trabalho adicional prestado e o trabalho inicialmente devido que a expressão “trabalho de compensação” parece mais adequada para descrever o mecanismo da al. b) do n.º 1 do art. 257.º. Portanto, consideramos que a al. b) do n.º 1 do art. 257.º do CT se enquadra melhor como um mecanismo excepcional de regulação da prestação de trabalho, até porque apenas se aplica aquando da verificação dos supramencionados requisitos estabelecidos pela lei.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> João Pena dos Reis, Albertina Aveiro Pereira, Viriato Reis, Diogo Ravara - “O Tempo de Trabalho”, Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, julho de 2014, p. 55, disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=uyy2UdAUodI%3D>

<sup>60</sup> Aparentemente em sentido contrário (embora sem referência à norma em questão, então inexistente), Pedro Romano Martinez, “Incumprimento contratual e justa causa de despedimento”, in Estudos do Instituto de

Na organização do tempo de trabalho sobressaem três regimes de gestão flexível que o CT considera como mecanismos de modulação do Período Normal de Trabalho (PNT): adaptabilidade (arts. 204.º a 207.º), banco de horas (arts. 208.º a 208.º-B) e horário concentrado (art. 209.º). Cabe referir que, a estes regimes previstos na lei, os IRCT acrescentam outros modelos, frequentemente com elementos próprios dos regimes legais, mas com particularidades, como a prevenção ou disponibilidade, o trabalho suplementar, a flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador, o trabalho noturno, a isenção de horário de trabalho e, finalmente, o trabalho por turnos. Isto é, por vezes, as convenções estabelecem um misto de regimes, entre as regras em matéria de adaptabilidade e/ou do banco de horas e as que respeitam a outros instrumentos de gestão do tempo de trabalho, designadamente o trabalho suplementar. Porém, mantém-se alguma uniformidade na substância e nas resoluções acordadas, dependendo dos setores e dos sujeitos coletivos envolvidos<sup>61</sup>. Existe um outro regime de flexibilidade designado “recuperação de horas” e que visa compensar horas não trabalhadas por motivo “de pontes” ou por causa de força maior, compensado através de acréscimo da jornada diária (mais duas horas) ou trabalho em dia de descanso complementar.<sup>62</sup> A regulamentação para a gestão deste trabalho de compensação é bastante limitada pela lei, presumindo-se que a sua execução exigirá algum grau de consenso, estando submetido aos limites de duração do trabalho conforme estabelecidos no art. 204.º do CT para situações de adaptabilidade. Isso significa que é possível ampliar a duração do período normal diário de trabalho até quatro horas e da semana de trabalho até sessenta horas.

Conforme o “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021”, os horários de trabalho e a sua organização são aspetos fundamentais do Direito do Trabalho, sendo um dos tópicos mais importantes e complexos na regulação do mercado de trabalho. Ao longo do tempo, os dias de trabalho extremamente longos, como 16 ou 18 horas sem descanso, foram sendo limitados, seguindo o velho provérbio – “eight hours for work, eight hours for rest, eight hours for what we will”, oriundo da tradição anglo-saxónica. Em Portugal, adotou-se essa divisão tripartida, com 8 horas para o trabalho, 8 horas para dormir e 8 horas para atividades pessoais e sociais do trabalhador. Atualmente, as limitações nos horários de trabalho têm objetivos cruciais, não apenas em termos de segurança e saúde no trabalho, já que longas jornadas estão associadas a

---

Direito do Trabalho, Almedina, 2001, p. 100.

<sup>61</sup> Pedro Madeira de Brito e Paula Agapito – “Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2019”, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Centro de Relações Laborais, de 14/07/2020, p. 122, disponível em: <https://www.crlaborais.pt/negociacao-coletiva-relatorios>

<sup>62</sup> CC AHSA/SETAAB— BTE 20/2022(cl.- cl.20º) e CC ANEFA/SETAAB— BTE 22/2022 (cl.39.º).

um maior risco de acidentes laborais, mas também visam o bem-estar das pessoas, favorecendo uma boa conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.<sup>63</sup> A este respeito, importa referir que a CRP consagra no art. 59.º, n.º 1, alíneas b) e d)<sup>64</sup>, que “todos os trabalhadores sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, bem como ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”. Encontramos facilmente outros elementos que demonstram a importância deste tema, como a Convenção n.º 1, adotada pela Conferência Geral da OIT, sobre o horário de trabalho para o setor da indústria, que criou a norma da jornada laboral diária de 8 horas e semanal de 48 horas, e, mais tarde, o Decreto n.º 15361, de 03/04/1928, que aprovou, para ratificação, a Convenção n.º 1 da OIT, a 29/10/1919, que passou a estipular quarenta horas de trabalho por semana nos estabelecimentos industriais. O Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, de 07/10/1976 (aprovado para ratificação pela Lei n.º 45/78, de 11/07/1978), nos termos da al. d) do art. 7.º, reconhece o direito de todas as pessoas gozarem de condições de trabalho justas e favoráveis, designadamente o “repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos.”<sup>65</sup>. Neste domínio do tempo de trabalho, destacamos, ainda, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 que tutela a limitação razoável do trabalho<sup>66</sup>. No mesmo âmbito, não podemos deixar de atender ao disposto na Carta

---

<sup>63</sup> “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021”, p.93, disponível em: [http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro\\_verde\\_do\\_trabalho\\_2021.pdf/daa7a646-868a-4cdb-9651-08aa8b065e45](http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/daa7a646-868a-4cdb-9651-08aa8b065e45)

<sup>64</sup> Entre os conselheiros Maria Lúcia Amaral, Catarina Sarmento e Castro, João Cura Mariano, Joaquim de Sousa Ribeiro e Ana Maria Guerra Martins, Maria Lúcia Amaral e João Cura Mariano fundamentam a inconstitucionalidade na violação das als. b) e d) do n.º 1 do art. 59.º da CRP – Ac. n.º 602/2013 do TC, Proc. n.º 531/12, Plenário, Rel. Conselheiro Pedro Machete.

<sup>65</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/45-1978-297873> ou [https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto\\_internacional\\_sobre\\_os\\_direitos\\_economicos.pdf](https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_economicos.pdf)

<sup>66</sup> Daniela Vieira Verdasca, “Adaptabilidade do Tempo de Trabalho, Banco de Horas e Horário Concentrado”, Tese de Mestrado em Ciências Jurídico-Laborais, sob a orientação da Prof.ª Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho, Universidade de Lisboa Faculdade de Direito, 2016, p. 26. Ademais, art. 24.º da referida Declaração: “Todo o homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.”, disponível em:

Social Europeia que tem contribuído, desde a sua adoção pelo Conselho da Europa a 18/10/1961, para a melhoria das condições de trabalho e de vida dos cidadãos europeus.

Além das leis, a negociação coletiva desempenha um papel importante na adaptação do regime jurídico às realidades específicas dos diferentes ambientes de trabalho e numa melhor conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar, oferecendo muitos exemplos de instrumentos de regulação coletiva de trabalho, em que as partes, ou seja, o empregador e as associações sindicais, estabelecem regras específicas – regulação de situações de dispensa, ponderação de interesses familiares, compensação por despesas. De acordo com o Relatório anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva, publicado a 25/05/2023, referente ao período de 01/01/2022 a 31/12/2022, numa perspetiva numérica, observaram-se vinte e sete ocorrências sobre adaptabilidade, sobretudo AE's (Acordo de Empresa).<sup>67</sup>

Face aos dados acima enunciados, retiramos, sobretudo, que é essencial criar mecanismos de horário mais flexíveis para facilitar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e reforçar medidas de inspeção do trabalho e de dinamização da negociação coletiva nos domínios com impacto nessa conciliação, permitindo aos trabalhadores que beneficiem de uma justa proteção.

---

[https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/declaracao\\_universal\\_dos\\_direitos\\_do\\_homem.pdf](https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf)

<sup>67</sup> Cláudia Madaleno e Paula Agapito - “Relatório anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2022”, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Centro de Relações Laborais de 25/05/2023, p. 139, disponível em; <https://www.crlaborais.pt/negociacao-coletiva-relatorios>

## **CAPÍTULO V - ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO NO ÂMBITO DAS FALTAS EM 2023**

Em maio de 2023, entraram em vigor um conjunto de alterações ao CT com a publicação da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril e a Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio. As novas alterações ao CT surgiram no âmbito da Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho e têm como objetivo melhorar as condições de trabalho, assim como o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional. Consequentemente, foram revistos e alterados cento e quatro artigos e cinquenta e duas alterações e aditamentos em legislação específica. O novo CT, de acordo com as considerações feitas acima no âmbito do “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021”, veio acautelar a proteção de vários contextos familiares, nomeadamente no âmbito da dependência económica e situações equiparadas, plataformas digitais, licença parental, contrato de trabalho a termo, trabalho temporário, terciarização de serviços e direito coletivo e o regime de faltas não foi exceção, como iremos analisar.

### **1. Luto gestacional**

Começando no contexto da proteção na parentalidade, passou a incluir-se a situação de luto gestacional no elenco de faltas justificadas. O novo art. 38.º - A do CT - “Falta por luto gestacional” - estipula que em caso de perda gestacional, e não havendo lugar à licença por interrupção de gravidez, a trabalhadora tem direito a gozar até três dias consecutivos de falta por motivo de luto gestacional tal como o pai (n.ºs 1 e 2). Para este efeito, os trabalhadores devem informar os respetivos empregadores, apresentando logo que possível prova do facto invocado, através de declaração do estabelecimento de saúde ou de atestado médico (n.º 3). Assim, o art. 249.º, no seu n.º 2 al. h), que estipula as faltas justificadas, passa a permitir uma licença por luto gestacional.

Importa analisarmos o âmbito de aplicação da norma do art. 38.º - A do CT, diferenciando-a com o caso da interrupção voluntária da gravidez. O supra identificado artigo diz respeito especificamente aos casos em que uma trabalhadora enfrenta o luto gestacional. O luto gestacional sucede quando uma mulher sofre a perda de um feto ou um aborto espontâneo durante a gravidez, o que se pode dever a vários motivos, como complicações médicas ou problemas de saúde da gestante. Podendo ambas as situações ser uma experiência emocionalmente dolorosa e traumática, a perda espontânea de feto é uma situação que ocorre

independentemente da vontade da mulher, enquanto que a interrupção voluntária da gravidez refere-se a uma decisão consciente e voluntária da mulher de interromper a sua gravidez por meio de procedimentos médicos, sendo regulada por outras disposições legais em Portugal, nomeadamente pela Lei n.º 16/2007, de 17 de abril, que estabelece as condições e os procedimentos para a realização do aborto, não se enquadrando no âmbito da norma 38.º - A do CT. A verdade é que na prática não é assim tão simples diferenciar estas duas figuras, porque, por exemplo, em algumas gravidezes o coração do bebé não bate e a mulher é obrigada a fazer um aborto, porque está grávida, mas "sem bebé". Não é propriamente uma interrupção voluntária da gravidez, mas também não é um aborto espontâneo. Contudo, defendemos que este caso já se deve enquadrar no novo art. 38.º-A. Isto para explicarmos que a realidade médica é mais rica do que os conceitos técnico-jurídicos utilizados nas duas figuras e que pode ser necessário fazer adaptações, utilizando a suprarreferida situação como exemplo.

Ademais, o luto gestacional pode ocorrer em qualquer momento da gestação, incluindo no primeiro mês, pois, embora a ligação emocional com o feto varie de pessoa para pessoa e possa ser menos pronunciada nas fases iniciais da gravidez, a perda do embrião ou feto no início da gravidez pode corresponder igualmente a uma experiência emocionalmente dolorosa de perda para a mulher e para a sua família, não se podendo descurar os possíveis efeitos físicos que a perda do feto tem na mulher, como o “sangramento vaginal (...) persistente ou intermitente após um aborto espontâneo, (...) a dor abdominal, (...) a secreção vaginal com aspeto anormal, como sangue misturado com muco ou tecido, (...) o atraso na recuperação (d) a mulher, (...) sentindo-se mal ou sem energia, os testes de gravidez positivos, (...) mesmo após um aborto”<sup>68</sup> e, por fim, mas não tão comum, a fertilidade ficar comprometida<sup>69</sup>. Portanto, independentemente da fase em que ocorre, mesmo no primeiro mês de gestação, é importante reconhecer que a dor psicológica e física da perda espontânea de um feto não é meramente determinada pela duração da gestação, mas sim pelo vínculo emocional que a mulher estabelece com o seu feto, sendo digno de ser aplicado o regime do luto gestacional.

Adicionalmente, o art. 41.º - “Períodos de licença parental exclusiva da mãe” – passou a estipular que é obrigatório, por parte da mãe, o gozo de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto (n.º 2), sendo a duração da licença afetada, em função do número de feriados que exista

---

<sup>68</sup> Clínica Centro de Fertilidade / Blog – “Aborto Espontâneo: Sintomas de resto de feto no útero, entenda os sinais e como lidar com a situação, artigo de 14/08/2023, disponível em: <https://vida.com.br/aborto-espontaneo/>

<sup>69</sup> Nilo Frantz – “Aborto retido: conheça os riscos e como realizar tratamento”, Blog “possibilidades para vida”, artigo de 14/10/2020, disponível em: <https://nilofrantz.com.br/aborto-retido/>

nesse período.

Para além disso, o art. 65.º adicionou no seu elenco de ausências ao trabalho que não determinam perda de direitos as dispensas no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar (al. k) do n.º 1), e estipulou no seu n.º 2, como já referimos anteriormente, que “A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho”. A violação de qualquer dos números deste artigo passa a ser considerada contraordenação grave (n.º 7).

Em suma, a inclusão da situação de luto gestacional como falta justificada no CT português em 2023 representou o reconhecimento da importância e da necessidade de apoio e proteção às pessoas que enfrentam este tipo de luto, demonstrando uma tentativa de maior sensibilidade por parte da legislação em relação a questões profundamente pessoais.<sup>70</sup>

## **2. Falta por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado e falta e por falecimento de parente ou afim em 1.º grau na linha reta**

Com a nova lei, alterou-se o art. 251.º - “Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim” – definindo-se, na versão de 2022, um alargamento dos dias de faltas pelo falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, passando de cinco para vinte dias consecutivos, sendo que em 2023, o cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado é incluído nessa al. a) do art. 251.º do CT.

A Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio, altera a redação do n.º 2 do art. 251.º, mandando aplicar o regime previsto na al. a) do n.º 1 (vinte dias consecutivos de faltas justificadas) em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, visto que esta questão não estava resolvida na redação original da Lei, o que

---

<sup>70</sup> No entanto, estas alterações ainda não respondem a certos problemas, como o caso da falta para recurso a técnica de procriação medicamente assistida, referida no art. 249.º, n.º 2, al. d) do CT, que, apesar de já estar inserida nesse elenco desde 2009, levanta, igualmente, ainda algumas questões, como a de saber se uma mulher que faz inseminação artificial e tem uma declaração do médico para não trabalhar durante duas semanas verá essas faltas serem-lhe justificadas e se as mesmas originam desconto na retribuição. Consideramos, que as faltas só seriam justificadas e, portanto, sem desconto na retribuição, se a declaração fosse uma baixa médica, isto é, se a pessoa apenas apresentar a declaração da clínica onde fez a inseminação não cremos que se possa produzir o efeito pretendido, pois a justificação para o dia em que se faz o procedimento - que está prevista na al. d) – é diferente das duas semanas que se seguem a esse procedimento.

resultava numa desigualdade de tratamento entre pessoas casadas e unidas de facto.

Em situação de falecimento de outros parentes ou afins em 1.º grau em linha reta, em 2022 alargou-se a al. b) do art. 251.º do CT para cinco dias consecutivos. A verdade é que esta realidade já estava prevista em vários IRCT's antes de estar na própria lei, o que significa que estamos perante um caso em que a lei se inspira nos IRCT's, e o Boletim do Trabalho e Emprego de janeiro de 2021 assim o confirma: por exemplo, na Cláusula 62.ª referente aos “Tipos de Faltas”, do Contrato Coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros.<sup>71</sup>

A inclusão das faltas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado e de pessoa que viva em união de facto ou economia comum até vinte dias e da falta por falecimento de outros parentes ou afins em 1.º grau em linha reta até cinco dias no CT constituiu um marco significativo na legislação laboral porque reconhece a necessidade de uma maior proteção e apoio a mais trabalhadores vítimas de eventos trágicos, impactantes e delicados nas suas vidas pessoais, assegurando-lhes um período razoável de afastamento para lidar com o luto sem prejuízo da sua remuneração ou da sua estabilidade no emprego, considerando valores humanitários, como a igualdade e o respeito pela vida privada, elementos essenciais no contexto das relações laborais.

#### **4. Falta para assistência a membro do agregado familiar - Estatuto de Cuidador Informal Não Principal**

De acordo com o Módulo ad hoc 2018 do Inquérito ao Emprego (INE), dedicado à conciliação da vida profissional com a vida familiar, 22,4% dos cuidadores afirmam ter obstáculos nos seus empregos que afetam essa conciliação, sendo o mais relevante e comum a imprevisibilidade do horário ou horário atípico (6,8%).<sup>72</sup> Num texto, sobre os regimes especiais de teletrabalho no

---

<sup>71</sup> [https://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2021/bte1\\_2021.pdf](https://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2021/bte1_2021.pdf) - Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 1, vol. 88, de 08/01/2021, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, p. 16 – a Cláusula 62.ª estipula que são faltas justificadas “as motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito.”

<sup>72</sup> INE, Módulo ad hoc 2018 do Inquérito ao Emprego, Conciliação da vida profissional com a vida familiar. De acordo com o Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida 2016, promovido pela EUROFOUND, 17% das mulheres em Portugal são cuidadoras informais, proporção que compara com 9% no caso dos homens (Comissão Europeia, 2018, Cuidados informais na Europa – Explorando a formalização, a disponibilização e a qualidade).

Código do Trabalho, da autoria da professora Joana Vasconcelos,<sup>73</sup> a autora aborda o tema do trabalhador cuidador aquando da transposição da Diretiva 2019/1158, de 20/06<sup>74</sup>, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, sendo que o horário de trabalho flexível é visto como um meio de alcançar tal conciliação, facilitando aos trabalhadores a adaptação entre os seus ritmos de trabalho e as suas “necessidades e preferências pessoais”<sup>75</sup>, de modo a poderem “ocupar-se da prestação de cuidados”<sup>76</sup>. Também a professora Joana Vasconcelos, num texto da sua autoria - “Conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar do trabalhador – sobre o Regime Laboral do Cuidador Informal Não Principal” -, refere a Proposta de Lei que visava a alteração da lei laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno<sup>77</sup> que continha “um apreciável conjunto de normas dirigidas a aprofundar a matéria de parentalidade, mas, também, e sobretudo, a atribuir direitos e garantias, em vários planos – com destaque para o tempo de trabalho – aos cuidadores informais.”<sup>78</sup> Para tanto, importa conhecer o Estatuto do Cuidador Informal, que começa por distinguir no seu art. 2.º cuidadores informais a título “principal” e a título “não principal” (n.º 1), sendo que nos vamos focar nos não principais, que podem ser “o cônjuge ou unido de facto, parente ou afim até ao 4.º grau da linha reta ou da linha colateral da pessoa cuidada” (art. 2.º, n.º 3). O cuidador informal não principal pode “exercer uma atividade profissional em regime de contrato de trabalho subordinado, ao mesmo tempo que acompanha e cuida de um seu familiar de forma regular, mas não permanente”<sup>79</sup>, carecendo, assim, da tutela do Direito do Trabalho.<sup>80</sup>

---

<sup>73</sup> Joana Vasconcelos - “Os regimes especiais de teletrabalho no código do trabalho” – Revista Internacional de Direito do Trabalho, Ano III, maio de 2023, n.º 4.

<sup>74</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>

<sup>75</sup> Diretiva 2019/1158.

<sup>76</sup> Art. 9.º, n.º 1, da Diretiva 2019/1158.

<sup>77</sup> Publicada na Separata do BTE, n.º 33, de 29/10/2021.

<sup>78</sup> Joana Vasconcelos, IV Jornadas de Direito do Trabalho – Açores: “Conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar do trabalhador – sobre o Regime Laboral do Cuidador Informal Não Principal”, p. 123.

<sup>79</sup> *Idem*.

<sup>80</sup> Art. 3.º, n.º 1, al. d), da Diretiva 2019/1158, cuja parte final remete para o direito interno de cada Estado membro a definição dos nexos entre cuidador e pessoa cuidada neste contexto relevantes. Entre nós, o Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 06/09, esclarece, no seu art. 2.º, n.º 3, que o cuidador informal não principal deverá ser “cônjuge ou unido de facto, parente ou afim até ao 4.º grau da linha reta ou da linha colateral da pessoa cuidada, ou quem, não tendo com ela laços familiares, viva em comunhão de habitação com a pessoa cuidada, acompanhando e cuidando desta de forma regular mas não permanente, podendo auferir ou não remuneração de atividade profissional ou pelos cuidados prestados à pessoa cuidada”. Sempre que o cuidador informal não principal a quem tenha sido reconhecido o correspondente estatuto, nos termos legais, seja também

Assim, tal como estipulado na referida Proposta de Lei, foram aditados ao CT vários artigos sobre o trabalhador cuidador, respetivamente os artigos 101.º - A a 101.º - H, sendo que o art. 101.º - B dispõe que esses trabalhadores passam a ter direito a uma “licença anual de cinco dias úteis” consecutivos; contudo terá de ser comunicada ao empregador com dez dias de antecedência, com indicação das datas em que se pretende usufruir da mesma (n.º 2). Para tanto, a lei laboral requer que o mencionado estatuto tenha sido validado, através de comprovação do mesmo<sup>81</sup>.

Além disso, o “trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal” tem direito a faltar ao trabalho até quinze dias por ano, “em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável” (n.º 2 do art. 252.º do CT). A esses quinze dias por ano que o trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, acrescem mais quinze dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável ou imprescindível ao cônjuge do trabalhador ou pessoa que com ele viva em união de facto que seja pessoa com deficiência ou sofra de doença crónica (n.º 3 do art. 252.º do CT).<sup>82</sup> Nos termos do art. 252.º, n.º 5 do CT, “para justificação da falta, o empregador pode exigir do trabalhador prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência” – al. a) - e, nos casos dos n.ºs 1 e 4 do artigo, a “declaração de que os outros membros do agregado familiar” ou “outros familiares”, respetivamente, “caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência”, - al. b) e c) – sendo que esta declaração não é exigida no caso do trabalhador cuidador.

---

trabalhador (por desempenhar atividade profissional em execução de um contrato de trabalho), beneficiará do regime do “trabalhador cuidador”, contido nos n.ºs 5 e 6 do art. 166.º - A do CT (regime de teletrabalho) aqui versados, e nos artigos 101.º - A a 101.º - H e 252.º, n.º 2, adicionados ao CT pela Lei n.º 13/2023, de 03/04.

<sup>81</sup> A qualidade de “cuidador informal” depende de reconhecimento pelo Instituto da Segurança Social (ISS) sendo condição obrigatória para acesso aos direitos e medidas de apoio legalmente previstos (artigos 4.º, n.º 1, 5.º e 7.º do Estatuto do Cuidador Informal).

<sup>82</sup> Joana Vasconcelos em “Conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar do Trabalhador – sobre o Regime Laboral do Cuidador Informal Não Principal”, IV Jornadas de Direito do Trabalho – Açores, 2022: “(...) cabe questionar se o seu propósito seria apenas permitir ao cuidador informal não principal valer-se do estatuído neste último para justificar faltas motivadas por doença ou acidente da pessoa cuidada, junto com outras decorrentes da assistência a membros do seu agregado familiar face aos quais não tem tal qualidade (por exemplo, filhos menores), ou se, diversamente, visava conceder-lhe o direito a faltar (mais) 15 dias para assistência à pessoa cuidada (...)”. Ou seja, é ambíguo se o cuidador informal não principal pode acumular os quinze dias de faltas justificadas previstos nos n.ºs 1 e 3, o que pode suscitar conflitos com a entidade empregadora.

Estas alterações legislativas representam um nítido progresso na proteção dos direitos dos trabalhadores que assumem o papel de cuidadores informais não principais, reconhecendo a importância de apoiar esses indivíduos que desempenham uma função vital na assistência a familiares. Com efeito, isto melhora, em particular, a regulação relativa aos cuidadores informais, desde logo no quadro da transposição da suprarreferida Diretiva, de Equilíbrio Trabalho-Vida Familiar, que preconiza o direito existente de solicitar acordos de trabalho flexível para todos os trabalhadores pais de crianças até, pelo menos, oito anos de idade e para todos os cuidadores, salientando que os trabalhadores que exercerem este direito devem ser protegidos contra discriminação ou qualquer tratamento menos favorável e estabelecendo que deve ser criada uma licença específica para os cuidadores informais.

### **5. Baixa por doença e prova do motivo justificativo da falta**

De acordo com o art. 254.º do CT, a provas das baixas de até três dias podem ser realizadas por declaração do estabelecimento hospitalar ou centro de saúde ou do serviço digital do SNS (SNS 24) ou, no caso dos trabalhadores das RA, do serviço digital dos Serviços Regionais de Saúde das RA, ou ainda por atestado médico – n.º 2. Estas baixas, que são feitas mediante autodeclaração e obtidas sob compromisso de honra, podem ser pedidas até duas vezes por ano, por períodos máximos de três dias (n.º 5). Esta prova da situação de doença por meio dos serviços digitais (SNS 24 ou serviço equivalente nas RA) implica que, na prática, seja o próprio trabalhador quem entra em contacto com o Serviço, declarando que está doente e incapaz de exercer a sua atividade profissional. Este processo pode ser realizado através de meios digitais (na Página internet do SNS ou através da aplicação). O Serviço emite um Código que é fornecido ao empregador, para este confirmar a justificação da falta.

A introdução da possibilidade de obtenção de baixas médicas de até três dias e respetiva prova através do serviço digital do SNS 24, a partir de 2023, representa uma mudança significativa no acesso e na gestão das licenças médicas de curto prazo em Portugal, refletindo uma adaptação aos avanços tecnológicos. Este acesso facilitado e digitalizado simplifica o procedimento ao proporcionar uma maneira mais ágil e eficiente para os indivíduos obterem a documentação necessária para justificar as suas ausências ao trabalho por motivos de saúde, minimizando burocracias e evitando a deslocação física a uma unidade de saúde para obterem um atestado médico.

No entanto, é importante considerar que, embora ofereça mais conveniência, essa medida pode gerar polémica. A emissão das baixas sob compromisso de honra requer a confiança de que o

sistema não será alvo de abusos, garantindo que seja utilizado apenas em situações de efetiva necessidade médica e como a prova da situação de doença por declaração do SNS (ou serviço semelhante das RA) assenta na declaração do trabalhador, pode dar origem a um aumento da desconfiança das entidades patronais, gerando conflitos.

Não deixemos de ressaltar que, em matéria retributiva, estes dias de ausência por doença continuam a ser descontados pelas entidades patronais (art. 255.º, n.º 2, al. a)).

## **6. Caso de morte do animal ou prestação de cuidados médico veterinários urgentes ou inadiáveis: as faltas são justificadas e remuneradas?**

Relembrando o exemplo dado no Capítulo II - “EFEITOS DAS FALTAS JUSTIFICADAS” acerca da falta ao trabalho pela necessidade de socorrer o seu animal de estimação que foi atropelado, iremos aprofundar a nossa opinião quanto à justificação de faltas aquando de doença ou morte de animal de estimação e a respetiva ligação entre o regime laboral e penal.

Em Portugal, podemos deparar-nos com um conflito de normas, desde 2014, com a criação da norma do art. 388.º do CP aplicada aos animais de companhia. Por um lado, este artigo estipula que "quem, tendo o dever de guardar, vigiar ou assistir animal de companhia, o abandonar, pondo desse modo em perigo a sua alimentação e a prestação de cuidados que lhe são devidos, é punido com pena de prisão até seis meses ou com pena de multa até 60 dias". Por outro, os cuidados a animais não estão contemplados em nenhuma das alíneas do art. 249.º do CT, existindo apenas a al. k) do art. 249.º, n.º 2 do CT, em que o empregador pode aprovar ou autorizar a justificação de faltas, neste caso, para prestar assistência a um animal de companhia, contudo, isso pode resultar na perda da retribuição correspondente.

Na nossa opinião, ao fazer avanços numa área, o legislador deve ter o cuidado de não se esquecer das implicações que a medida traz e fazer os ajustes necessários. Assim, pensamos que o legislador deverá incluir estes casos na lista de faltas justificadas, terminando com o referido conflito de normas, como explicaremos melhor de seguida, tendo como base muitos dos argumentos explanados no Projeto-Lei apresentado pelo PAN (Pessoas – Animais – Natureza).

### **6.1. Projeto-Lei 412/XV/1 do PAN**

Cada vez mais, os portugueses consideram os animais de companhia como membros integrantes das suas famílias. Estudos indicam que mais de 50% dos lares em Portugal têm um animal de

companhia e que este número tende a crescer devido à significativa contribuição que os animais têm no bem-estar físico e psicológico dos seus detentores e do próprio agregado familiar.<sup>83</sup> No caso específico de luto de animal de companhia, é fundamental reconhecer a sua dimensão como um direito tanto pessoal quanto laboral do proprietário, tendo em consideração os vínculos afetivos que o unem ao animal de companhia e a carga emocional resultante dessa mesma perda.<sup>84</sup> Segundo o psicólogo Miguel Barbosa e o biólogo Ricardo R. Santos, que atuam como investigadores no Núcleo Académico de Estudos e Intervenção sobre Luto da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa, enfrentar e lidar com a perda de um animal de companhia “pode ser tão ou mais difícil do que lidar com a perda de um amigo ou familiar”.<sup>85</sup> Ao contrário do que ocorre com as perdas humanas, onde raramente se ouviria alguém dizer “Era apenas teu amigo”, o luto pela perda de um animal tende a ser muito subestimado pela sociedade. É frequente as pessoas sentirem que o seu sofrimento não é reconhecido por outros e tenham de lidar com comentários que desvalorizam a sua dor e a importância que o animal tinha nas suas vidas, como “Era apenas um cão”. “As pessoas referem que se sentem ridículas por procurarem ajuda, levando frequentemente ao isolamento social e complicações de luto”<sup>86</sup>, advertem os mesmos investigadores. No mesmo sentido, Froma Walsh, psicóloga clínica e terapeuta familiar americana,<sup>87</sup> refere que a perda de um animal de companhia pode ser profunda e, tal como acontece com outras perdas consideradas significativas, o luto pode ser intenso, lento e difícil, acrescentando no seu estudo que cerca de 85% das pessoas relatam sintomas de luto na morte de um animal de estimação de forma tão dolorosa e intensa como se se tratasse da perda de um membro da sua família. Esta desconsideração pelo luto de animal de estimação comprova-se quando alguns psicólogos afirmam que “muitos dos seus clientes aproveitam a morte de familiares para poder falar da morte dos seus animais de estimação, como se quisessem desculpar-se por abordar o assunto e pelos sentimentos que essa morte lhes

---

<sup>83</sup> Annual report | FEDIAF (europeanpetfood.org), European Pet Food Industry Federation.

<sup>84</sup> Página de Notícias do PAN, “Aprova o regime de faltas justificadas ao trabalho por motivo de morte ou assistência a animal de companhia”, 19/07/2023, disponível em: <https://www.pan.com.pt/aprova-o-regime-de-faltas-justificadas-ao-trabalho-por-motivo-de-morte-ou-assistencia-a-animal-de-companhia/>

<sup>85</sup> Renata Monteiro - “Não sabia que se chorava por um cão.” A perda de um animal de companhia | Pet | PÚBLICO (publico.pt), 02/07/2019.

<sup>86</sup> *Idem*.

<sup>87</sup> Cfr. Froma Walsh, “Human-Animal Bonds II: The Role of Pets in Family Systems and Family Therapy”, dezembro de 2009.

causa”,<sup>88</sup> sublinhando que muitos culpam-se por sentirem mais a morte do seu animal de estimação do que de um familiar. O serviço de apoio gratuito criado pela *Blue Cross*, no Reino Unido, para donos que perderam os animais de estimação, chamado *Pet Bereavement Support*,<sup>89</sup> tem vindo a registar anualmente um aumento significativo do número de contactos, o que é bem demonstrativo da necessidade de apoio a este nível.

Atualmente, o estatuto legal do animal doméstico tem uma importância cada vez maior, daí a criação do art. 388.º do CP e a decisão do Tribunal Constitucional, no Ac. n.º 70/2024<sup>90</sup>, a 23/01/2024, determinando a constitucionalidade da norma que prevê a incriminação de maus-tratos a animais de companhia (art. 387.º do CP).

O CC também demonstra a crescente valorização do animal de estimação, precisamente com a alteração operada em 2017, com a Lei n.º 8/2017, tendo sido reconhecido que “os animais são seres vivos dotados de sensibilidade e objeto de proteção jurídica em virtude da sua natureza.” (art. 201.º-B). Ademais, criou-se o art. 493.º - A, cabendo, sobretudo, transcrever o seu n.º 3 que dita que “no caso de lesão de animal de companhia de que tenha provindo a morte, a privação de importante órgão ou membro ou a afetação grave e permanente da sua capacidade de locomoção, o seu proprietário tem direito, nos termos do n.º 1 do artigo 496.º, a indemnização adequada pelo desgosto ou sofrimento moral em que tenha incorrido, em montante a ser fixado equitativamente pelo tribunal”, pois ao referir-se a “desgosto ou sofrimento moral”, reconhece expressamente que a perda do animal de companhia causa, inevitavelmente, sofrimento para o seu responsável e para a sua família. Por fim, aditou-se o art. 1305.º-A, de onde decorrem deveres para quem detém um animal de companhia, estando legalmente obrigados a assegurar o respeito pela sua espécie, pela sua saúde e bem-estar. Estas obrigações incluem assegurar o acesso a água, alimentação, vacinas, cuidados veterinários e meios de identificação, bem como prestar auxílio e assistência em caso de doença. Mais se acrescenta que vigora o DL n.º 314/2003, que regula a limitação do alojamento de cães e gatos em prédios urbanos, rústicos ou mistos, e que condiciona o mesmo à existência de boas condições e ausência de riscos sanitários.

No entanto, a legislação portuguesa não reconhece ao detentor do animal de companhia o direito a faltar justificadamente ao trabalho em caso de morte ou de necessidade urgente de assistência

---

<sup>88</sup> “Perder um animal de estimação: um luto que deve ser feito” (e-konomista.pt).

<sup>89</sup> [https://www.bluecross.org.uk/pet-bereavement-and-pet-loss?gclid=EAIaIQobChMI44S13\\_WWhAMVg5eDBx28vg\\_mEAAYASAAEgJRPvD\\_BwE](https://www.bluecross.org.uk/pet-bereavement-and-pet-loss?gclid=EAIaIQobChMI44S13_WWhAMVg5eDBx28vg_mEAAYASAAEgJRPvD_BwE)

<sup>90</sup> Ac. n.º 70/2024 do TC, proc. n.º 50/2023, (proc. n.º 192/2023 incorporado) de 23/01/2024, Plenário, rel. Conselheiro José António Teles Pereira.

ao animal que está sob os seus cuidados<sup>91</sup>. Pelo exposto, e ao abrigo das disposições aplicáveis, a Deputada Única, Inês de Sousa Real, do PAN apresentou o Projeto-Lei 412/XV/1, de 12/12/2022, que “aprova o regime de faltas justificadas ao trabalho por motivo de morte ou assistência a animal de companhia”.<sup>92</sup>

O projeto pretendia aditar ao CT o art. 252.º-A (“Falta por motivo de morte ou assistência a animal de companhia”) para obter autorização para os trabalhadores faltarem justificadamente um dia ao trabalho em caso de falecimento do animal de estimação e até cinco dias para assistência em situação de doença ou acidente<sup>93</sup>. Para justificação da falta, o trabalhador deveria efetuar prova da natureza urgente e indispensável da assistência ou declaração comprovativa do falecimento do animal de companhia, emitida por entidade competente, como o médico veterinário ou a entidade onde foram prestados os cuidados médico-veterinários. No Projeto de Lei pretendia-se alterar o art. 249.º do CT, reescrevendo a al. b) do n.º 2, da seguinte forma: “A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º, bem como a motivada por morte de animal de companhia, nos termos do artigo 252.º - A”; e al. e): “A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respetivamente, bem como a motivada para assistência a animal de companhia, nos termos do artigo 252.º - A;”.<sup>94</sup>

De acordo com o parecer enviado aos deputados, a CGTP (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional) considerou “exagerado”<sup>95</sup> o regime de justificação de faltas de trabalhadores para assistência a animais de companhia até cinco dias proposto pelo PAN ao parlamento, tendo em conta o “atual quadro sócio laboral e, nomeadamente, em comparação com os tempos de falta ou dispensa de que os trabalhadores

---

<sup>91</sup> <https://www.pan.com.pt/aprova-o-regime-de-faltas-justificadas-ao-trabalho-por-motivo-de-morte-ou-assistencia-a-animal-de-companhia/>

<sup>92</sup> <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=152146>

<sup>93</sup> <https://cnnportugal.iol.pt/animais/cgtp/cgtp-considera-exagerado-5-faltas-justificadas-por-ano-para-assistencia-a-animais-de-companhia/20230119/63c95d480cf2cf9224f50d86> - CNN Portugal, 19/01/2023.

<sup>94</sup> Em consonância, pretende alterar também o art. 134.º da LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o qual passa a ter a seguinte redação na al. b): “As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, bem como de animal de companhia nos termos do artigo 252.º-A do CT”; e na e): “A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, bem como para assistência a animal de companhia nos termos do artigo 252.º-A do CT”.

<sup>95</sup> <https://cnnportugal.iol.pt/animais/cgtp/cgtp-considera-exagerado-5-faltas-justificadas-por-ano-para-assistencia-a-animais-de-companhia/20230119/63c95d480cf2cf9224f50d86> - CNN Portugal, 19/01/2023.

dispõem para prestar assistência à família. (...) Já no que respeita às faltas justificadas por motivo de morte de um animal de companhia, embora a concessão de um dia de falta não nos pareça nada de excessivo, entendemos que há que confrontar o regime proposto com o regime de faltas por motivo de falecimento de familiares chegados, como avós ou irmãos, em que são concedidos apenas dois dias de falta justificada”.<sup>96</sup>

A União dos Sindicatos Independentes, no seu contributo enviado ao parlamento, referiu que “partilha as preocupações”<sup>97</sup> manifestadas no Projeto de Lei e que é “sensível aos argumentos”<sup>98</sup> apresentados, salientando que o contexto social atual exige que, gradualmente, se conceda “maior relevância e dignidade legislativa”<sup>99</sup> a este tema, o que destaca a relevância das conclusões alcançadas pelos psicólogos mencionados na exposição de motivos no início do projeto de diploma (acima referidos). A USI afirma que prestar assistência aos animais de estimação é um dever que assiste aos respetivos cuidadores, que, se incumprido, gera responsabilidade criminal e lembrou que os trabalhadores vêm-se “muitas vezes confrontados”<sup>100</sup> com a necessidade de utilização de dias de férias para prestar essa assistência. Por isso, salientam que, “(...) inexistindo, atualmente, quadro normativo-legal expresso que reconheça o direito do trabalhador a faltar justificadamente ao trabalho por motivo de morte ou assistência urgente ao animal de companhia, julgamos ser este o momento adequado para introduzir tais normas no ordenamento jurídico-laboral português. (...) Somos, porém, da opinião, que o número de faltas justificadas anuais para prestação inadiável e imprescindível de assistência a animal de companhia não deverá ultrapassar os três dias por ano, considerando que o tecido empresarial português é essencialmente composto por pequenas e médias empresas e que o alargamento do regime de faltas justificadas neste âmbito terá sempre necessariamente influência no seu normal e regular funcionamento”.<sup>101</sup>

Perante este panorama, estamos parcialmente de acordo com o supramencionado Projeto de Lei, de modo favorável no que respeita aos trabalhadores obterem direito a um dia por morte de animal de estimação, pelos motivos acima expostos. No entanto, quanto aos cinco dias para

---

<sup>96</sup> Sapo 24, “CGTP considera 'exagerado' cinco faltas justificadas por ano para assistência a animal de companhia”, 19/01/2023, disponível em: <https://24.sapo.pt/atualidade/artigos/cgtp-considera-exagerado-cinco-faltas-justificadas-por-ano-para-assistencia-a-animal-de-companhia>

<sup>97</sup> *Idem.*

<sup>98</sup> *Idem.*

<sup>99</sup> *Idem.*

<sup>100</sup> *Idem.*

<sup>101</sup> *Idem.*

assistências inadiáveis e imprescindíveis de animal, somos da mesma opinião que a USI, pois há que confrontá-los com o cenário atual: com os 15 dias previstos no art.252.º do CT para assistência a membro do agregado familiar, mas também com os dias por luto de familiares bastante chegados, como avós ou irmãos, em que são concedidos apenas dois dias de falta justificada, não fazendo sentido os trabalhadores proprietários de animais de estimação terem um direito mais alargado para faltar justificadamente para assistência inadiável e imprescindível do seu animal de estimação, do que os trabalhadores que sofrem pela perda de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, apesar de morte e assistência por doença ou acidente poderem ter implicações diferentes.

A verdade é que ainda estamos perante uma sociedade que não regula o direito a faltas justificadas por morte ou doença de animal de estimação e são raros os empregadores que permitem dias de falta justificada para recuperar da perda de um animal de companhia, ou para lhe prestar urgente assistência, ou até, para, por exemplo, o acompanhar nos seus últimos dias. Assim, sendo que o Projeto de Lei acima exposto não está em vigor, cabe analisar a lei vigente e determinar se, mesmo não estando previstas na lei este tipo de faltas, as mesmas podem ser consideradas justificadas, e, se sendo possível, qual o trabalho a ser realizado daqui para a frente. O que nos parece mais acertado será a sua inserção na al. d) do artigo 249.º do CT, na medida em que a morte, a doença ou o acidente de animal de estimação é um “facto não imputável ao trabalhador”, pois este pode ter de enfrentar situações em que precisa de faltar ao trabalho para prestar assistência urgente ao seu animal de estimação, que pode envolver a necessidade de levá-lo ao veterinário, acompanhá-lo em tratamentos médicos, ou proporcionar-lhe cuidados especiais durante a recuperação. Esta inclusão das faltas por morte e necessidade urgente de assistência a animal de estimação no elenco de faltas justificadas do artigo 249.º, n.º 2, al. d) do CT é fundamentada pelo regime penal, ou seja, pela existência da “obrigação legal” dos proprietários de animais de estimação lhes prestarem assistência, conforme estabelecido no art. 388.º do CP. Veremos: se o dono do animal de estimação for trabalhar, ao invés de assistir o seu animal, é punido com pena de prisão ou multa. Todavia, na situação inversa, será também penalizado, profissionalmente: terá falta injustificada, e sofrerá os efeitos da mesma, já analisámos no Capítulo III. Assim, negar aos trabalhadores o direito de faltar ao trabalho nessas circunstâncias é colocá-los em conflito direto com uma obrigação legal clara estabelecida pelo CP.

Para concluir, e na tentativa de alcançar um mais vasto e dignificante elenco de faltas justificadas, consideramos que as faltas em questão, mesmo não identificadas especificamente no art. 249.º, n.º 2 do CT, devem ser justificadas, por uma questão de garantir o bem-estar dos

animais, mas também pelo cumprimento das obrigações legais estabelecidas na legislação portuguesa, exigindo uma articulação do regime laboral com o CC e o CP.

## CONCLUSÃO

- I. Os limites ao tempo de trabalho, o salário adequado e a estabilidade constituem condições essenciais para uma conciliação saudável e equilibrada entre o trabalho e a vida pessoal e familiar.
- II. O stress é apontado como uma das principais causas do absentismo, refletindo-se na insatisfação dos trabalhadores com o trabalho, o que, conseqüentemente, afeta a sua assiduidade, o relacionamento interpessoal e a progressão na carreira. Já o descontentamento nos clientes é uma das principais conseqüências do absentismo, no sentido de que o eventual incumprimento ou atraso das entregas deixa uma impressão de serviço incompleto e prejudica a imagem da empresa. Com efeito, a gestão eficaz da presença do trabalhador no ambiente laboral é crucial para o bom funcionamento das organizações e para a manutenção do equilíbrio nas relações de trabalho.
- III. No contexto das faltas justificadas, é imprescindível reconhecer a importância de proporcionar aos trabalhadores condições que permitam conciliar as incumbências profissionais com as questões pessoais e de saúde. A legislação laboral, ao prever situações que autorizam ausências justificadas, pretende assegurar a proteção do trabalhador, promovendo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.
- IV. No decurso da análise dos efeitos das faltas justificadas, importa ter em conta o elenco de faltas do art. 255.º, n.º 2 do CT, sujeitas a perda de retribuição, no entanto, somos da opinião que a referida enumeração, embora represente uma exceção à regra geral de remunerar as faltas justificadas conforme estipulado no n.º 1 da mesma norma, não pode ser considerada como imperativa.
- V. Por outro lado, as faltas injustificadas exigem uma abordagem mais assertiva por parte dos empregadores, pois constituem violação do dever de assiduidade e determina a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contabilizado no cômputo da antiguidade do trabalhador, podendo acarretar conseqüências disciplinares, visando preservar a regularidade e a eficiência no ambiente de trabalho. Contudo, é fundamental que tal abordagem seja pautada pelo respeito dos direitos dos trabalhadores, evitando excessos e garantindo um tratamento justo.
- VI. A introdução de novas categorias de faltas, a revisão dos critérios de justificação e as implicações para empregadores e trabalhadores representam um passo

significativo em direção a um ambiente laboral mais adaptado e equitativo, como a alteração, em 2023, do previsto no art. 251.º aquando do aumento para vinte dias de luto por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado (n.º 1, al. a)); ou como a modificação ao art. 252.º do CT (a falta para assistência a membro do agregado familiar) em que o trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal tem direito a faltar ao trabalho até quinze dias por ano, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada (n.º 2); entre outras modificações e aditamentos, como na situação de luto gestacional (art. 38.º - A do CT). No entanto, a eficácia dessas mudanças dependerá da aplicação correta por parte dos agentes envolvidos, sendo essencial existir uma comunicação transparente entre empregadores e trabalhadores sobre as novas disposições, a fim de evitar mal-entendidos e garantir uma aplicação adequada das normas.

- VII. Uma das grandes alterações ao CT, ocorreu também no art. 257.º que, embora não exclua os efeitos disciplinares das faltas injustificadas, permite aos trabalhadores substituírem a perda de retribuição decorrente das suas faltas, pela compensação de trabalho, apenas se previsto em IRCT e se dentro dos limites legais estabelecidos, ou pela renúncia a dias de férias, sendo que, a partir de 2023, o empregador passou a estar proibido de se opor a esta solicitação.
- VIII. Um aspeto peculiar e muitas vezes negligenciado é o tratamento das faltas relacionadas com situações inadiáveis envolvendo a morte de animal de estimação ou assistência ao mesmo. A legislação não contempla de forma explícita essas situações, o que demanda uma reflexão sobre a necessidade de adequação das normas às contingências da sociedade contemporânea, pois é uma questão que pode impactar significativamente no bem-estar emocional do trabalhador e, sobretudo, porque este está obrigado, pelo art. 388.º do CP, a prestar-lhe assistência. Assim, somos da opinião que deveria ser concedida justificação de faltas por morte ou assistência urgente de animal de estimação.
- IX. Apesar da legislação atual conter cada vez mais alternativas que a permitem adaptar-se a novas situações, concluímos que continua a ser necessária a procura por soluções que conciliem os interesses dos empregadores e dos trabalhadores, como são exemplos as situações referidas nos pontos anteriores.

## BIBLIOGRAFIA

**ABRANTES**, José João Nunes – “A Constituição e as Reformas Laborais em Curso”, *Congresso Europeu de Direito do Trabalho* (coord. José João Abrantes), Almedina, 2014, p. 13-26

**ABRANTES**, José João Nunes – “A Jurisprudência Constitucional Recente em Matéria Laboral (Algumas Notas)”, *Para Jorge Leite. Escritos Jurídico-Laborais* (coord. João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha), vol. 1, Coimbra Editora, 2014, p. 1-20

**ABRANTES**, José João Nunes – *Direito do Trabalho II. Direito da Greve*, reimp. da 1.<sup>a</sup> ed. (2012), Almedina, 2014

**ABRANTES**, José João Nunes – “Algumas Notas sobre o Direito do Trabalhador à Reserva da Vida Privada”, *Estudos Comemorativos dos 10 Anos da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa* (coord. Diogo Freitas do Amaral, Carlos Ferreira de Almeida e Marta Tavares de Almeida), vol. 2, Almedina, 2008, p. 241-248

**ABRANTES**, José João Nunes – “O Novo Código do Trabalho e os Direitos de Personalidade do Trabalhador”, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, p. 139-160

**ABRANTES**, José João Nunes – “Labour Contract and Fundamental Rights”, *BFDUC*, 2004, vol. 80, p. 613-630

**ABRANTES**, José João Nunes – “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais”, *Themis*, ano 2, 2001, n.º 4, p. 23-39

**ABRANTES**, José João Nunes – “Direito do Trabalho e Cidadania. Contributo para uma Análise das suas Relações”, *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 2001, n.º 1

**ABRANTES**, José João Nunes – “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais”, *Memórias do II Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (coord. António Moreira), Almedina, 1998, p. 16-37

**ALMEIDA**, Carlos Ferreira de – “Contratos III. Contratos de Liberalidade, de Cooperação e de Risco”, 2.<sup>a</sup> ed., Almedina, 2013

**ALMEIDA**, Carlos Ferreira de – “Contratos II. Conteúdo. Contratos de Troca”, 3.<sup>a</sup> ed., Almedina, 2012

**ALMEIDA**, Carlos Ferreira de – “Direito Comparado. Ensino e Método”, Cosmos, 2000

**ALMEIDA**, Carlos Ferreira de – “Texto e Enunciado na Teoria do Negócio Jurídico”, vol. 1., Almedina, 1992

**ALMEIDA**, Joana – “Relatório Referente a Portugal”, *Age Discrimination Law in Europe* (coord. Paul Bartelings), Wolters Kluwer, 2009, p. 271-284

**ALMEIDA**, Joana – “Assiduidade e acréscimo de período de férias”, in: *Revista de Direito e de Estudos Sociais*. - Lisboa. - ISSN 0870-3965. - Vol. 46, n.º 2-3-4 (abril-dezembro de 2005), p. 311-359

**AMADO**, João Leal – “Contrato de Trabalho”, 4.<sup>a</sup> ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2014

**AMADO**, João Leal – “O Incumprimento da Obrigação Retributiva e o Art. 364.º, n.º 2, do CT”, *Temas Laborais*, Coimbra Editora, 2005, p. 83-96

**AMADO**, João Leal e **REIS**, João – “Nótula sobre as faltas justificadas por motivo de falecimento de parentes ou afins” (art. 227.º do Código do Trabalho), *Questões Laborais*, Ano XIII, n.º 27, 2006, p. 129-137

**BLAISE**, J. – “Traité du Droit du Travail”, vol. III, Réglementation du travail et de l’emploi, p. 307, Dalloz, 1966

**BRAGA**, Armando - "Lei das Férias, Feriados e Falta", 3.<sup>a</sup> ed., Porto, ELCLA Editora, 1992

**BRITO**, Pedro Madeira de – “Justa Causa de Despedimento com Fundamento na Violação dos Deveres de Assiduidade, Zelo e Diligência”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol.

2, Justa Causa de Despedimento, Almedina, 2001

**BRITO**, Pedro Madeira e Paula Agapito – “Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2019”, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Centro de Relações Laborais, 14 de julho de 2020

**BUSTO**, Maria Manuel - “Processamento de Salários”, edição E&B Data, Matosinhos, 2009

**CANOTILHO**, José Joaquim Gomes / **MOREIRA**, Vital – “Constituição da República Portuguesa Anotada”, vol. 1, reimp. da 4.<sup>a</sup> ed. rev. 2007, Coimbra Editora, 2015

**CARVALHO**, Paulo Morgado – “Código do Trabalho a Revisão de 2009”, 1.<sup>a</sup> ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2011

**COLLESI**, Paula Castro – “O despedimento por facto imputável ao trabalhador e as redes sociais – Considerações acerca do regime português e brasileiro”, Dissert. de Mestrado em Direito, na área das Ciências Jurídico-Laborais, na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2017

**CORDEIRO**, António Menezes – “Tratado de Direito Civil IX (Direito das Obrigações)”, Parte 2, t. 4, reimp. da 1.<sup>a</sup> ed. (2010), Almedina, 2014

**CORDEIRO**, António Menezes – “Da Modernização do Direito Civil. Aspectos Gerais”, vol. 1, Almedina, 2004

**CORDEIRO**, António Menezes – “Da Caducidade no Direito Português”, O Direito, ano 136, 2004, n.º 5, p. 819-841

**CORDEIRO**, António Menezes – “Contrato de Trabalho e Objecção de Consciência”, Memórias do V Congresso Nacional de Direito do Trabalho (coord. António Moreira), Almedina, 2003, p. 23-46

**CORDEIRO**, António Menezes – “Justas Causas de Despedimento”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol. 2, Almedina, 2001, p. 7-14

**CORDEIRO**, António Menezes – “A Liberdade de Expressão do Trabalhador”, Memórias do II Congresso Nacional de Direito do Trabalho (coord. António Moreira), Almedina, 1999, p. 24-43

**CORDEIRO**, António Menezes – “O Respeito pela Esfera Privada”, Memórias do I Congresso Nacional de Direito do Trabalho (coord. António Moreira), Almedina, 1998, p. 16-37

**CORDEIRO**, António Menezes – “A «Impossibilidade Moral»: Do Tratamento Igualitário no Cumprimento das Obrigações”, Estudos de Direito Civil, vol. 1, Almedina, 1994, p. 97-114

**CORDEIRO**, António Menezes – “Manual de Direito do Trabalho”, Almedina, 1991

**CORDEIRO**, António Menezes – “Da Cessação do Contrato de Trabalho por Inadaptação do Trabalhador Perante a Constituição da República”, RDES, ano 33, 1991, nºs 3 e 4, p. 369-418

**CORDEIRO**, António Menezes – “Da Situação Jurídica Laboral: Perspectivas Dogmáticas do Direito do Trabalho”, ROA, 1982, p. 89-149

**CORDEIRO**, António Menezes – “Direito do Trabalho - II - Direito individual”, Editora Almedina, 2019

**COSTA**, Afonso Alcalde Faria Puig e – “Falta de pagamento da retribuição e justa causa de resolução”, Dissert. de Mestrado em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto, 2021

**COSTA**, Mário Júlio de Almeida - “Direito das Obrigações”, 12.<sup>a</sup> Ed., Editora Almedina, 2023

**DIAS**, Amadeu - “Desconto das Faltas ao Trabalho: dedução das faltas ou pagamento de trabalho?”, Lisboa, Ed. Rei dos Livros, 1994

**DIAS**, Jorge de Figueiredo, Manuel da Costa Andrade, José de Faria Costa, Anabela Miranda Rodrigues, José Manuel Damião da Cunha, Maria João Antunes, Américo Taipa de Carvalho, Paula Ribeiro de Faria, Conceição Ferreira da Cunha, Pedro Caeiro, Cláudia Cruz Santos, Helena

Moniz, Susana Aires de Sousa, António Manuel Almeida Costa, Cristina Líbano Monteiro, Nuno Brandão, Sónia Fidalgo, Alberto Medina de Seíça, Ana Pais – “Comentário Conimbricense do Código Penal, Parte Especial” – Tomo II – Vol. I, Coimbra Editora, 2.ª ed., julho de 2022

**EUROFOUND (1997)** - “A Prevenção do absentismo no trabalho: sinopse de investigação”, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias

**EUROFOUND (2007)** - Disponível em: 1, Agosto, 2011, em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/431/pt/1/EF10431PT.pdf7>

**FERNANDES**, António de Lemos Monteiro – “Direito do Trabalho”, 23.ª ed., Coimbra, Almedina, 2023

**FERNANDES**, António de Lemos Monteiro – “Direito do Trabalho, I, Introdução, Relações Individuais de Trabalho”, 8.ª ed. (rev. act.), Almedina, 1992

**FERNANDES**, António de Lemos Monteiro – “A Suspensão do Contrato de Trabalho por Factos Ligados à Empresa”, BFDUC, 1970, Suplemento 17, p. 1-161

**FERNANDES**, António de Lemos Monteiro – “Alguns Aspectos do Regime das Faltas ao Trabalho”, ESC, ano 7, 1968, n.º 28, p. 17-44

**FERNANDES**, António de Lemos Monteiro – “Sobre o Objecto do Contrato de Trabalho”, ESC, ano 7, 1968, n.º 25, p. 13-35

**FRANTZ**, Nilo – “Aborto retido: conheça os riscos e como realizar tratamento”, Blog “possibilidades para vida”, artigo de 14 de outubro de 2020, disponível em: <https://nilofrantz.com.br/aborto-retido/>

**GOMES**, Júlio Manuel Vieira – “Direito do Trabalho”, Coimbra, Coimbra Editora, março de 2007

**GOMES**, Júlio Manuel Vieira – “Da Inobservância dos Procedimentos na Caducidade por Encerramento Total e Definitivo da Empresa”, “Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito

do Trabalho?” – Actas do Congresso de Direito do Trabalho (coord. Catarina Carvalho e Júlio Gomes), Coimbra Editora, 2011, p. 421-440

**GOMES**, Júlio Manuel Vieira – “Da Fábrica à Fábrica de Sonhos: Primeiras Reflexões sobre o Regime dos Contratos de Trabalho dos Profissionais de Espectáculos”, *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Wolters Kluwer/Coimbra Editora, 2010, p. 197-231

**GOMES**, Júlio Manuel Vieira – “Dos Usos da Empresa em Direito do Trabalho”, *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Wolters Kluwer/Coimbra Editora, 2010, p. 9-88

**GOMES**, Júlio Manuel Vieira – “Da Excepção de Não Cumprimento Parcial e da sua Invocação de Acordo com a Boa Fé – [Anotação ao] Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 10.3.2008”, *CDP*, 2009, n.º 25, p. 51-67

**GOMES**, Júlio Manuel Vieira – “Algumas Reflexões sobre as Faltas Justificadas por Doença (Não Profissional) do Trabalhador”, *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura* (coord. José de Oliveira Ascensão, Ruy de Albuquerque, Martim de Albuquerque e Pedro Romano Martinez), vol. 2, Coimbra Editora, 2003

**GOMES**, Júlio Manuel Vieira – “Da Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador”, *Memórias do V Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (coord. António Moreira), Almedina, 2003, p. 127-166

**GOMES**, Júlio Manuel Vieira – “Cláusulas de Hardship”, *Contratos: Actualidade e Evolução*, Actas do Congresso Internacional Organizado pelo Centro Regional do Porto da Universidade Católica Portuguesa de 28 a 30 de novembro de 1991 (coord. António Pinto Monteiro), UCP, 1997, pp. 167-204 **GOMES**, Júlio Manuel Vieira – “Responsabilidade Subjectiva e Responsabilidade Objectiva”, *RDE*, ano 13, 1987, p. 97-125

**GOMES**, Maria Irene da Silva Ferreira – “O Dirigente no Direito do Trabalho”, dissert., policop., inédito, Escola de Direito da Universidade do Minho, 2012

**GONÇALVES**, Luísa Andias – “Prestações Compensatórias de Subsídio de Férias e de Subsídio de Natal”, *Para Jorge Leite. Escritos Jurídico-Laborais* (coord. João Reis, Leal

Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha), vol. 1, Coimbra Editora, 2014, p. 391-410

**GONÇALVES**, Luísa Andias – “A Inexecução do Contrato de Trabalho. Um Enfoque à Luz da Igualdade Efectiva entre Sexos”, dissert., policop., inédito, Universidad de Salamanca, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social, 2010, disponível em [http://www.fd.unl.pt/anexos/conteudos/tese\\_luisaandias.pdf](http://www.fd.unl.pt/anexos/conteudos/tese_luisaandias.pdf)

**GONÇALVES**, Luísa Andias – “Breves Notas sobre o Regime Jurídico do Direito a Férias no Novo Código do Trabalho”, Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, 2010, n.º 16, p. 96-116

**GONÇALVES**, Luísa Andias – “A Licença por Maternidade e a Suspensão do Contrato de Trabalho”, Miscelâneas do Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho, 2006, n.º 4, Almedina, p. 131-186

**ICHINO**, Pietro – “Il Contratto di Lavoro”, vol. 3, Giuffrè Editore, 2003

**JOHNS**, Gary - “Absenteeism”, in Blackwell Encyclopedia of Sociology, Blackwell Publishing, 2007

**LEITÃO**, Luís Manuel Telles de Menezes – “Direito do Trabalho”, 8.ª ed., Almedina, 2023

**LEITE**, Fausto – “Trabalho”, Coimbra, Edições Almedina, SA., 2009

**LEITE**, Jorge – “Direito do Trabalho”, vol. 2, policop., inédito, 2004

**LEITE**, Jorge – “Notas para uma Teoria da Suspensão do Contrato de Trabalho”, QL, ano 9, 2002, n.º 20, p. 121-138

**LEITE**, Jorge – “O Desempenho de Funções Sindicais e o Expediente da Suspensão do Contrato”, RDE, anos 16 a 19, 1990 a 1993, p. 513-537

**LEITE**, Jorge – “Direito de Exercício da Actividade Profissional no Âmbito do Contrato de Trabalho”, RMP, ano 12, 1991, n.º 47, p. 9-34

**LEITE**, Jorge – “A Extinção do Contrato de Trabalho por Vontade do Trabalhador”, vol. 1, dissert., policop., inédito, FDUC, 1990

**LEITE**, Jorge – “Ausência do Trabalho no Desempenho de Funções Sindicais”, RMP, ano 8, 1987, n.º 32, p. 85-100

**LEITE**, Jorge – “As Faltas ao Trabalho no Direito do Trabalho Português”, RDE, ano 4, 1978, n.º 2, p. 417-446

**LIRA**, Luís Gonçalves – “O dever de abstenção de contacto e a sua eventual relação com uma almejada semana de 4 dias de trabalho”, Scientia Iuridica, Braga, t. 71 n. 359 (maio-agosto de 2022), p. 233-242

**MACHADO**, Sousa Susana – “Observações sobre as alterações ao regime jurídico das férias, feriados e faltas”, QL, n.º 43, Ano XX, julho/dezembro 2013, p. 343

**MARTÍN VALVERDE**, Antonio, Fermin Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Joaquín García Murcia – “Derecho del Trabajo”, 23.ª ed., tecnos, 2014

**MARTINEZ**, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Machado Dray, Luís Gonçalves da Silva - “Código do Trabalho Anotado”, 13.ª ed., Almedina, 2020

**MARTINEZ**, Romano Pedro – “Direito do Trabalho”, 6.ª ed., Coimbra, Almedina, 2013

**MARTINEZ**, Romano Pedro – “Direito do Trabalho”, 11.ª ed., Coimbra, Almedina, 2023

**MARTINEZ**, Pedro Romano - “Incumprimento contratual e justa causa de despedimento”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Almedina, 2001, p. 100

**MARTINS**, M. Luís – “Incumprimento do Contrato de Trabalho”, 2.ª ed., Lisboa, Verlag Dashofer, agosto 2007

**MARTINS**, Pedro Furtado – “Faltas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins: uma leitura alternativa do regime legal”, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Lisboa, a.63 n.1-4 (janeiro-dezembro de 2022), p. 137-174

**MONTEIRO**, Luís Miguel – “Ausência ao Serviço de Membros de Estruturas Representativas dos Trabalhadores”, PDT, 2005, n.º 72, p. 67-84

**MONTEIRO**, Luís Miguel – “Da Vontade Contratual na Configuração da Prestação de Trabalho”, RDES, ano 32, 1990

**MONTEIRO**, Renata - “Não sabia que se chorava por um cão.” A perda de um animal de companhia | Pet | PÚBLICO (publico.pt), 02/07/2019

**MOREIRA**, Teresa Coelho; Guilherme Dray, Ana Lima das Neves, Ana Fontes, Maria João Câmara, Sónia Trindade, José Luís Albuquerque, Ana Olim, Ricardo Bernardes, Susana Tavares, Rita Dantas Ferreira – “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021”, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, março de 2022

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO** – “Declaração Centenária para o Futuro do Trabalho”, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 108.º sessão, Genebra, 21 de junho de 2019

**PARREIRA**, Isabel Ribeiro – “O Absentismo Antes e Depois do Código do Trabalho: O Reforço de Armas na Luta do Empregador contra as Ausências ao Trabalho”, Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea (coord. António Monteiro Fernandes), Almedina, 2004, p. 267-320

**PEIRÓ**, J. M., M. RODRIGUEZ MOLINA e G. GONZÁLEZ MORALES - “El absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora”, Valencia, 2008, p. 59

**PINHEIRO**, Sousa Paulo – “Curso Breve de Direito Processual do Trabalho, Conforme as alterações ao código de processo trabalho introduzidas pelo DL N.º 295/2009, de 13 de outubro”, 1.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, abril de 2010

**PINTO**, Abranches Nuno – “Instituto Disciplina Laboral”, Coimbra, Coimbra Editora, novembro de 2009

**PINTO**, Mário, Pedro Furtado Martins e António Nunes de Carvalho – “Comentário às Leis do Trabalho”, vol. 1, Lex, 1994

**PUNTA**, Riccardo Del – “Diritto del Lavoro”, 3.<sup>a</sup> ed., Giuffrè Editore, 2010

**PUNTA**, Riccardo Del – “La Sospensione del Rapporto di Lavoro. Malattia, Infortunio, Maternità, Servizio Militare”, Il Codice Civile. Commentario (dir. Piero Schlesinger), Giuffrè Editore, 1992

**RAMALHO**, Maria do Rosário Palma – “Direito do Trabalho”, 3.<sup>a</sup> ed., Coimbra, Almedina, maio de 2010

**RAMALHO**, Maria do Rosário Palma – “Tratado de Direito do Trabalho”. Parte I – Dogmática Geral, 3.<sup>a</sup> ed. (rev. e act.), Almedina, 2012

**RAMALHO**, Maria do Rosário Palma – “Tratado de Direito do Trabalho”. Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.<sup>a</sup> ed. (rev. e act.), Almedina, 2014, p. 526

**RAMALHO**, Maria do Rosário Palma – “Tratado de Direito do Trabalho”. Parte II – Situações Laborais Individuais, 9.<sup>a</sup> ed. (rev. e act.), Almedina, 2023

**RAMALHO**, Maria do Rosário Palma – “Tratado de Direito do Trabalho”. Parte III – Situações Laborais Colectivas, 5.<sup>a</sup> ed. (act.), Almedina, 2015

**RAMALHO**, Maria do Rosário Palma – “Delimitação do Contrato de Trabalho e Presunção de Laboralidade no Novo Código do Trabalho – Breves Notas”, Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida, vol. 3, Almedina, 2011, p. 561-580

**RAMALHO**, Maria do Rosário Palma – “Ainda a Crise do Direito Laboral: A Erosão da Relação de Trabalho Típica e o Futuro do Direito do Trabalho”, Estudos de Direito do Trabalho,

vol. 1, Almedina, 2003, p. 107-121

**RAMALHO**, Maria do Rosário Palma – “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa”, Estudos em Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço, vol. 2, Almedina, 2002, pp. 393-415 [= Estudos de Direito do Trabalho, vol. 1, Almedina, 2003, p. 157-178]

**REIS**, João Pena dos, Albertina Aveiro Pereira, Viriato Reis, Diogo Ravara - “O Tempo de Trabalho”, Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, julho de 2014, p. 55, disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=uyy2UdAUodI%3D>

**RIBEIRO**, Inês Regalado Pereira – “A relevância das faltas justificadas no despedimento por iniciativa do empregador - Análise comparativa entre o regime português e espanhol”, Dissertação de Mestrado em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto, 2016

**RIBEIRO**, João Soares – “Faltas no Código: Que Imperatividade?”, PDT, 2005, n.º 72, p. 131-154

**SERRA**, Adriano Paes da Silva Vaz – “Anotação ao Acórdão do STJ de 6.4.1978”, RLJ, ano 111, 1979, n.º 3631, pp. 338-352, e n.º 3632, p. 354-356

**SERRA**, Adriano Paes da Silva Vaz – “Comentário ao Acórdão do STJ de 14.3.1972”, RLJ, ano 106, 1973, n.º 3494, p. 79-80, e n.º 3495, p. 85-88

**SERRA**, Adriano Paes da Silva Vaz – “Caso Fortuito ou de Força Maior e Teoria da Imprevisão” (Anotação a Acórdão do STJ de 30.7.1926), BFDUC, ano 10, 1929, p. 192-215

**SILVA**, Filipe Fraústo da – “Alterações do Novo Código do Trabalho ao Regime de Feriados, Férias e Faltas”, Código do Trabalho – A Revisão de 2009 (coord. Paulo. Morgado de Carvalho), Coimbra Editora, 2011, p. 289-317

**SILVA**, Rita Canas da – “Ausência temporária da prestação de trabalho. Suspensão laboral”, Teses de Doutoramento, Almedina, 2017

**SILVA**, Rita Canas da – “Breves notas ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.4.2014\*: ausências justificadas e prestação efectiva de trabalho”, em “Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier”, Vol. III. *Direito E Justiça*, 3(Especial), de 01/09/2015, p. 303-339, <https://doi.org/10.34632/direitoejustica.2015.9967>

**TELLES**, Inocêncio Galvão – “Direito das Obrigações”, reimp. da 7.<sup>a</sup> ed. rev. e act. (1997), Coimbra Editora, 2010

**VARELA**, João de Matos Antunes – “Das Obrigações em Geral”, vol. 1, reimp. da 10.<sup>a</sup> ed. rev. e act. (2000), Almedina, 2015

**VARELA**, João de Matos Antunes – “Das Obrigações em Geral”, vol. 2, reimp. da 7.<sup>a</sup> ed. rev. e act. (1997), Almedina, 2013

**VARELA**, João de Matos Antunes, Fernando Andrade Pires de Lima – “Código Civil Anotado”, vol. 2, reimp. Da 4.<sup>a</sup> ed. Rev. e act. (1987), Coimbra Editora, 2010

**VASCONCELOS**, Joana – “Conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar do trabalhador – sobre o Regime Laboral do Cuidador Informal Não Principal”, IV Jornadas de Direito do Trabalho - Açores, Governo dos Açores, Ponta Delgada, 2022, p. 123-130

**VASCONCELOS**, Joana – “Os regimes especiais de teletrabalho no código do trabalho “, Revista Internacional de Direito do Trabalho, ano III, maio 2023, n.º 4

**VASCONCELOS**, Joana – “O Contrato de Trabalho 100 Questões”, 3.<sup>a</sup> ed., Revista e Atualizada, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2010

**VASCONCELOS**, Joana – “A Revogação do Contrato de Trabalho”, Almedina, 2011

**VASCONCELOS**, Joana – “Protecção do Trabalhador Vítima de Violência Doméstica”, Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho (coord. Catarina Carvalho e Júlio Gomes), Coimbra Editora, 2011, p. 333-344

**VASCONCELOS**, Joana – “Sobre a Protecção da Vítima de Violência Doméstica no Direito do Trabalho Português”, RDES, ano 51, 2010, n.os 1-4, p. 103-134

**VASCONCELOS**, Joana – “Concretização do Conceito de Justa Causa”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol. 3, 2002, p. 207-223

**VERDASCA**, Daniela Vieira - “Adaptabilidade do Tempo de Trabalho, Banco de Horas e Horário Concentrado”, Tese de Mestrado em Ciências Jurídico-Laborais, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho, Universidade de Lisboa Faculdade de Direito, 2016, p. 26

**WALSH**, Froma - “Human-Animal Bonds II: The Role of Pets in Family Systems and Family Therapy”, dezembro de 2009

**XAVIER**, Bernardo da Gama Lobo – “Manual de Direito do Trabalho” (colab. Pedro Furtado Martins, António Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos e Tatiana Guerra de Almeida), 2.<sup>a</sup> ed. (rev. e act.), Verbo, 2014

**XAVIER**, Bernardo da Gama Lobo – “Da Estabilidade no Direito do Trabalho Português”, ano 8, 1970, n.º 31, p. 35-68

### OUTRA LEGISLAÇÃO

Decreto-lei 874/76, de 28 de dezembro - LFFF

Lei n.º 16/2007, de 17 de abril

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Lei n.º 8/2017, de 3 de março

Lei n.º 45/2019, de 27 de junho

Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro

Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril

Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro

Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro

Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro (objeto de Declaração de Retificação n.º 29/2004, de 23 de março e de alteração pelo Decreto-Lei n.º 146/2005, de 26 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 302/2009, de 22 de outubro, pela Lei n.º 28/2011, de 16 de junho e pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho)

Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro

Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de junho

Decreto-Lei n.º 83/2019, de 27 de junho

Estatuto de cuidador informal e medidas de apoio aos cuidadores informais e às pessoas cuidadas, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 1/2022, de 1 de outubro

Portaria n.º 337/2004, de 31 de março, alterada pela Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho  
Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro

Projeto de Lei n.º 412/XV/1.<sup>a</sup>

Projeto de Lei n.º 559/XIV/2.<sup>a</sup>

Proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno, Separata do BTE, n.º 33, de 29 de outubro de 2021, disponível em: [https://bte.gep.msess.gov.pt/separatas/sep33\\_2021.pdf](https://bte.gep.msess.gov.pt/separatas/sep33_2021.pdf)

Convenção n.º 1 da OIT, adotada pela Conferência Geral da OIT, a 29 de outubro de 1919

Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, de 7 de outubro de 1976 (aprovado para ratificação pela Lei n.º 45/78, de 11 de julho)

Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores

Carta Social Europeia, de 18 de outubro de 1961

#### INTERNET

<https://www.crlaborais.pt/negociacao-coletiva-relatorios> - Cláudia Madaleno e Paula Agapito - “Relatório anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2022”, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Centro de Relações Laborais de 25/05/2023, p. 139 – consultado a 16 de março de 2023

[https://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2021/bte1\\_2021.pdf](https://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2021/bte1_2021.pdf) - Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 1, vol. 88, de 8 de janeiro de 2021, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, p. 16 – consultado a 28 de março de 2024

<https://nilofrantz.com.br/aborto-retido/> - consultado a 20 de janeiro de 2024

<https://vida.com.br/aborto-espontaneo/> - consultado a 1 de dezembro de 2023

<https://www.publico.pt/2023/12/13/sociedade/noticia/faltas-justificadas-trabalho-luto-assistencia-animais-nao-agradam-cgtp-2073622> - consultado a 20 de março de 2024

<https://24.sapo.pt/atualidade/artigos/cgtp-considera-exagerado-cinco-faltas-justificadas-por-ano-para-assistencia-a-animal-de-companhia> - Sapo 24, de 19 de janeiro de 2023 – consultado

a 29 de março de 2024

<https://cnnportugal.iol.pt/animais/cgtp/cgtp-considera-exagerado-5-faltas-justificadas-por-ano-para-assistencia-a-animais-de-companhia/20230119/63c95d480cf2cf9224f50d86> - CNN Portugal, 19 de janeiro de 2023 – consultado a 16 de fevereiro de 2024

[https://www.bluecross.org.uk/pet-bereavement-and-pet-loss?gclid=EAiaIQobChMI44S13\\_WWhAMVg5eDBx28vg\\_mEAAYASAAEgJRPvD\\_BwE](https://www.bluecross.org.uk/pet-bereavement-and-pet-loss?gclid=EAiaIQobChMI44S13_WWhAMVg5eDBx28vg_mEAAYASAAEgJRPvD_BwE) – consultado a 16 de janeiro de 2024

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=152146> – consultado a 15 de janeiro de 2024

<https://trabalhador.pt/faltas-injustificadas-quais-sao-e-quais-as-consequencias/> - consultado a 28 de janeiro de 2024

<https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/4403/2/TESE%20FIMFIMFIMFIM.pdf> – consultado a 28 de dezembro de 2023

<https://iela.ufsc.br/sobre-os-privilegios-dos-trabalhadores/> - consultado a 28 de fevereiro de 2024

<https://sabiasque.pt/codigo-trabalho/1350-artigo-256-efeitos-de-falta-injustificada.html> - consultado a 28 de fevereiro de 2024

<https://aipor.pt/index.php?oid=2572&op=all> – consultado a 28 de fevereiro de 2024

<https://www.snesup.pt/2023/02/13/faltas-ao-trabalho-tipos-e-efeitos/> - consultado a 20 de fevereiro de 2024

<https://sabiasque.pt/codigo-trabalho/1337-artigo-248-nocao-de-falta.html/> - consultado a 28 de fevereiro de 2024

<http://ccipd.pt/regime-das-faltas-ao-trabalho/> - consultado a 10 de janeiro de 2024

<https://paulomarques-saberfazer-fazersaber.blogs.sapo.pt/alteracoes-ao-codigo-do-trabalho-81308> - consultado a 13 de fevereiro de 2024

<https://www.cgtp.pt/images/images/2023/07/GUIA%20INTERPRETATIVO%20LEG%20LABORAL%20-%20VF.pdf> – consultado a 28 de fevereiro de 2024

<https://www.santander.pt/salto/alteracoes-ao-codigo-do-trabalho> - consultado a 10 de janeiro de 2024

<https://www.deco.proteste.pt/dinheiro/emprego/dicas/regras-direitos-para-teletrabalho> - consultado a 28 de fevereiro de 2024

<https://www.dinheirovivo.pt/literacia-financiera/pergunte-ao-advogado/despedimento-de-trabalhador-cuidador-o-que-muda-16001470.html/> - consultado a 28 de fevereiro de 2024

<https://www.deco.proteste.pt/familia-consumo/animais-estimacao/noticias/faltas-trabalho-tratar-animal-sao-justificadas-remuneradas> - consultado a 28 de janeiro de 2024

[https://pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?tabela=leis&nid=2213&ficha=1](https://pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?tabela=leis&nid=2213&ficha=1) – consultado a 20 de fevereiro de 2024

<https://www.deco.proteste.pt/familia-consumo/animais-estimacao/dossies/animais-estimacao-obrigacoes-detentores> - consultado a 28 de janeiro de 2024

<https://www.publico.pt/2022/12/07/p3/noticia/pan-quer-faltas-justificadas-trabalhadores-morte-animal-companhia-2030665> - consultado a 28 de fevereiro de 2024

<https://www.pan.com.pt/aprova-o-regime-de-faltas-justificadas-ao-trabalho-por-motivo-de-morte-ou-assistencia-a-animal-de-companhia/> - consultado a 28 de fevereiro de 2024

<https://www.e-konomista.pt/perder-animal-de-estimacao/> - consultado a 28 de fevereiro de 2024

<https://www.publico.pt/2019/07/02/p3/noticia/nao-sabia-que-se-chorava-por-um-cao-a-perda-de-um-animal-de-companhia-1878374> - consultado a 23 de março de 2024

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/8-2017-106549655> - consultado a 15 de novembro de 2023

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d45765957597a596d59354d444174595751795a6930304f44566a4c546c6c4d6d4d744e574d304d7a6b344d6d566a4d3252694c6d527659773d3d&fich=af3bf900-ad2f-485c-9e2c-5c43982ec3db.doc&Inline=true> – consultado a 28 de fevereiro de 2024

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c63793959566b786c5a79394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c32595338774d474d79595745775a6931684e5468684c5452684e5745744f5751784f533030595468685a6d59775a4459784f5751755a47396a65413d3d&fich=00c2aa0f-a58a-4a5a-9d19-4a8aff0d619d.docx&Inline=true> – consultado a 28 de fevereiro de 2024

<https://www.siac.vet/> - consultado a 23 de janeiro de 2024

<https://cnnportugal.iol.pt/animais/cgtp/cgtp-considera-exagerado-5-faltas-justificadas-por-ano-para-assistencia-a-animais-de-companhia/20230119/63c95d480cf2cf9224f50d86>

<https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/sep/15/01/039/2022-12-17?sft=true#p1> – consultado a 28 de janeiro de 2024

<https://www.publico.pt/2022/12/07/p3/noticia/pan-quer-faltas-justificadas-trabalhadores-morte-animal-companhia-2030665> - consultado a 28 de fevereiro de 2024

<https://www.veterinaria-atual.pt/na-pratica/pan-faltas-morte-animal/> - consultado a 27 de novembro de 2023

<https://www.sabado.pt/ultima-hora/detalhe/animais-de-companhia-exagerado-cinco-faltas-justificadas-por-ano-para-assistencia-diz-cgtp> - consultado a 28 de fevereiro de 2024

Faltas ao trabalho: uma mudança de paradigma?

<https://www.cgd.pt/Site/Saldo-Positivo/trabalho/Pages/despedito-sem-justa-causa.aspx> –  
consultado a 27 de março de 2024

<https://adcvogados.pt/alteracoes-codigo-de-trabalho/> - consultado a 20 de março de 2024

## **JURISPRUDÊNCIA<sup>102</sup>**

### SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

- Ac. de 25 de agosto de 1996, proc. n.º 96S094, rel. CARVALHO PINHEIRO  
Ac. de 26 de novembro de 2003, proc. n.º 2938/03, rel. FERREIRA NETO  
Ac. de 19 de fevereiro de 1997, proc.º 121/96, rel. LOUREIRO PIPA  
Ac. de 15 de fevereiro de 2006, proc. n.º 2844/05, rel. LAURA LEONARDO  
Ac. de 8 de outubro de 2006, proc. n.º 08S1326, rel. BRAVO SERRA  
Ac. de 21 de maio de 2008, proc. n.º 08S606, rel. BRAVO SERRA  
Ac. de 25 de junho de 2008, proc. n.º 08S835, rel. BRAVO SERRA  
Ac. de 8 de outubro de 2008, proc. n.º 08S1326, rel. BRAVO SERRA  
Ac. de 13 de outubro de 2010, proc. n.º 142/06.9TTLS.L1.S1, rel. VASQUES DINIS  
Ac. de 27 de outubro de 2010, proc. n.º 3034/07.0TTLSB.L1.S1, rel. VASQUES DINIS  
Ac. de 2 de dezembro de 2010, proc. n.º 637/08.0TTBRG.P1.S1, rel. SOUSA GRANDÃO  
Ac. de 25 de setembro de 2019, proc. n.º 17989/17.3T8SNT.L1.S2, rel. FERREIRA PINTO

### TRIBUNAL DA REAÇÃO DE ÉVORA

- Ac. de 16 de outubro de 2007, proc. n.º 1471/07-2, rel. ACÁCIO PROENÇA  
Ac. de 6 de março de 2012, proc. n.º 203/11.2TPTM.E1, rel. CORREIA PINTO  
Ac. de 29 de setembro de 2016, proc. n.º 251/14.0TTFAR.E2, rel. JOÃO NUNES

### TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

- Ac. de 7 de março de 2007, proc. n.º 27/2007-4, rel. FERREIRA MARQUES  
Ac. de 14 de julho de 2011, proc. n.º 20/10.7TTBRR.L1-4, rel. MARIA JOÃO ROMBA  
Ac. de 1 de julho de 2015, proc. n.º 2992/12.8TTLSB.L2-4, rel. JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO

### TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

- Ac. de 19 de novembro de 2001, proc. n.º 0140917, rel. CIPRIANO SILVA  
Ac. de 8 de julho de 2002, proc. n.º 0240349, rel. SOUSA PEIXOTO  
Ac. de 6 de março de 2006, proc. n.º 0515707, rel. MACHADO DA SILVA  
Ac. de 19 de outubro de 2015, proc. n.º 42/14.9TTGDM.P1, rel. PAULA LEAL DE

---

<sup>102</sup> Todos os acórdãos estão disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

CARVALHO

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Ac. n.º 602/2013, proc. n.º 531/12, rel. Conselheiro PEDRO MACHETE

Ac. n.º 70/2024 de 23 de janeiro de 2024, proc. n.º 50/2023, rel. Conselheiro JOSÉ ANTÓNIO  
TELES PEREIRA