



Perguntas frequentes sobre o regime de Faltas

(FAQ'S)

1. Quais são as faltas justificadas e injustificadas?

Consideram-se faltas as ausências do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

São faltas justificadas as dadas:

- Por casamento – *15 dias seguidos*;
- Por falecimento de cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, pai, mãe, filho, filha, padrasto, madrasta, enteado, sogro, sogra, genro e nora – *5 dias seguidos*;
- Por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados – *2 dias seguidos*;
- Por prestação de provas em estabelecimentos de ensino ao abrigo do estatuto trabalhador estudante – *máximo 4 dias* por disciplina em cada ano letivo;
- Por doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível por doença ou acidente de membros do agregado familiar;
- Para tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não se possam efetuar fora do período normal de trabalho tanto do próprio como de assistência à família;
- Por isolamento profilático;
- Para deslocação à escola do responsável pela educação do menor – uma vez por trimestre e até quatro horas;
- Para doação de sangue ou socorrismo;
- Para prestação de provas de concurso;
- Por conta do período de férias;
- Para desempenho de funções pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva (atividades sindicais);



- Para campanha eleitoral dos candidatos a cargos públicos – durante o período da campanha;
- Por equiparação a bolseiro, dentro e fora do País;
- Por motivo de deslocação em serviços considerados carenciados de recursos humanos;
- Por motivos não imputáveis ao trabalhador (ex. greve de transportes) bem como as aprovadas e autorizadas pelo empregador;
- Por motivo de greve, desde que observadas as formalidades legais para a sua realização.

São faltas injustificadas as restantes.

2. Quando deve ser feita a comunicação da ausência?

As faltas previsíveis têm de ser comunicadas com cinco dias de antecedência. As imprevisíveis logo que possível.

3. Quais são as consequências das faltas injustificadas?

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam:

- Perda total das remunerações dos dias de ausência;
- Perda do subsídio de refeição;
- Não contagem do período das faltas para efeitos de aposentação;
- Desconto para efeitos de antiguidade;
- Despedimento, no caso de o trabalhador ter dado cinco faltas seguidas ou dez interpoladas no mesmo ano civil.

Considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave se faltou injustificadamente a um ou meio período de trabalho anterior ou posterior a um feriado ou aos dias ou meios-dias de descanso.

4. Quais são os efeitos das ausências por motivo de greve?

As ausências por motivo de greve não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias, com exceção da remuneração e do subsídio de refeição.



5. Vou casar, como proceder para usufruir da Licença de casamento?

Comunicar por escrito, com pelo menos cinco dias de antecedência, usando para isso a Minuta 30 ou 31 (consoante o tipo de contrato) – faltas por motivo de casamento, que se encontra na página Web da área de Recursos Humanos da UA, na secção de requerimentos no ponto faltas <https://www.ua.pt/sgrhf/PageText.aspx?id=15014>.

6. Quantos dias tem direito a faltar o pai por motivo de nascimento de filho e quais os efeitos dessas faltas?

O pai tem direito, por nascimento de filho, a licença parental exclusiva do pai com a duração de vinte dias a gozar da seguinte forma:

- *10 dias úteis obrigatórios* nos trinta dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- *10 dias úteis facultativos*, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial da mãe.

No caso de nascimento de múltiplos acrescem dois dias por cada filho além do primeiro.

As situações indicadas não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

No entanto, os trabalhadores são ressarcidos da perda da remuneração pela concessão de um subsídio. Neste caso o valor é de 100% da remuneração de referência do trabalhador.

No caso dos trabalhadores do regime de proteção social convergente (Caixa Geral de Aposentação) cabe à entidade empregadora atribuir o subsídio compensatório, relativamente aos restantes trabalhadores é a Segurança Social que tem tal encargo.

7. Que documentos entregar para solicitar a Licença Parental Exclusiva do Pai?

Na página Web da Área de Recursos Humanos, na secção de requerimentos no ponto Parentalidade está disponível a Minuta 7 – Licença Parental Exclusiva do Pai



(<https://www.ua.pt/sgrhf/PageText.aspx?id=15014>) que deve ser preenchida e assinada. Anexar à minuta cópia do assento de nascimento e se o trabalhador fizer descontos para a Segurança Social deve anexar também cópia do pedido efetuado à Segurança Social com o respetivo comprovativo de entrega.

8. Quantos dias tenho direito por Licença Parental Inicial e quais os efeitos dessas faltas?

Por motivo de nascimento de filho a mãe e o pai trabalhadores têm direito a 120 ou 150 dias consecutivos, o que corresponde à chamada Licença Parental Inicial.

No caso de nascimentos múltiplos, este período é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

No âmbito desta licença a mãe deve gozar, obrigatoriamente, no mínimo, 6 semanas de licença após o parto. Esta pode ainda gozar, se assim o pretender, 30 dias antes do parto.

A licença de 120 ou 150 dias é acrescida em 30 dias no caso de cada um dos progenitores gozar em exclusivo um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório de 6 semanas por parte da mãe.

As situações indicadas não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

No entanto, os trabalhadores são ressarcidos da perda da remuneração pela concessão de um subsídio.

Montante dos subsídios aplicável a cada situação (com base na remuneração de referência):

- a) Licença parental inicial de 120 dias (partilhada ou não) – 100% (Ex. a mãe goza 6 semanas após o parto; o pai ou a mãe gozam indistintamente os restantes dias até 120);



- b) Licença parental inicial de 150 dias (partilhada ou não) – 80% (Ex. mãe goza 6 semanas após o parto; o pai ou a mãe gozam indistintamente os restantes dias até 150);
- c) Licença parental inicial de 150 dias (120+30 partilhada) – 100% (Ex. mãe goza 6 semanas após o parto; o pai goza em exclusivo 30 dias consecutivos; a mãe goza os restantes até 150);
- d) Licença parental inicial de 180 dias (partilhada) – 83% (Ex. mãe goza 6 semanas após o parto; o pai goza em exclusivo 30 dias consecutivos; a mãe goza os restantes até 180).
- e) Licença parental inicial de 120 ou 150 dias + 30 dias por cada gémeo além do primeiro – 100% ou 80%+100% (Ex. alíneas a) ou c)).

No caso dos trabalhadores do regime de proteção social convergente cabe à entidade empregadora atribuir o subsídio compensatório, relativamente aos restantes trabalhadores é a Segurança Social que tem tal encargo.

9. Que documentos entregar para solicitar a Licença Parental Inicial?

Na página Web da Área de Recursos Humanos, na secção de requerimentos no ponto Parentalidade estão disponíveis a Minuta 2 – Licença Parental Inicial (não partilhada) e a Minuta 3 – Licença Parental Inicial (partilhada) (<https://www.ua.pt/sgrhf/PageText.aspx?id=15014>), escolher a modalidade que pretende, preencher e assinar. Anexar à minuta cópia do assento de nascimento, cópia da declaração comprovativa do parto / alta hospitalar e se o trabalhador fizer descontos para a Segurança Social deve anexar também cópia do pedido efetuado à Segurança Social com o respetivo comprovativo de entrega. Note-se que as datas da nossa minuta tem que ser as mesmas das do pedido à Seg. Social.

10. Qual o prazo para comunicar a Licença Parental Inicial?

O trabalhador deve informar o empregador, até 7 dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período. Se houver partilha da licença a mãe e o pai

devem entregar para o efeito declaração conjunta. Na hipótese de não ser apresentada qualquer declaração presume-se que a licença é gozada apenas pela mãe.

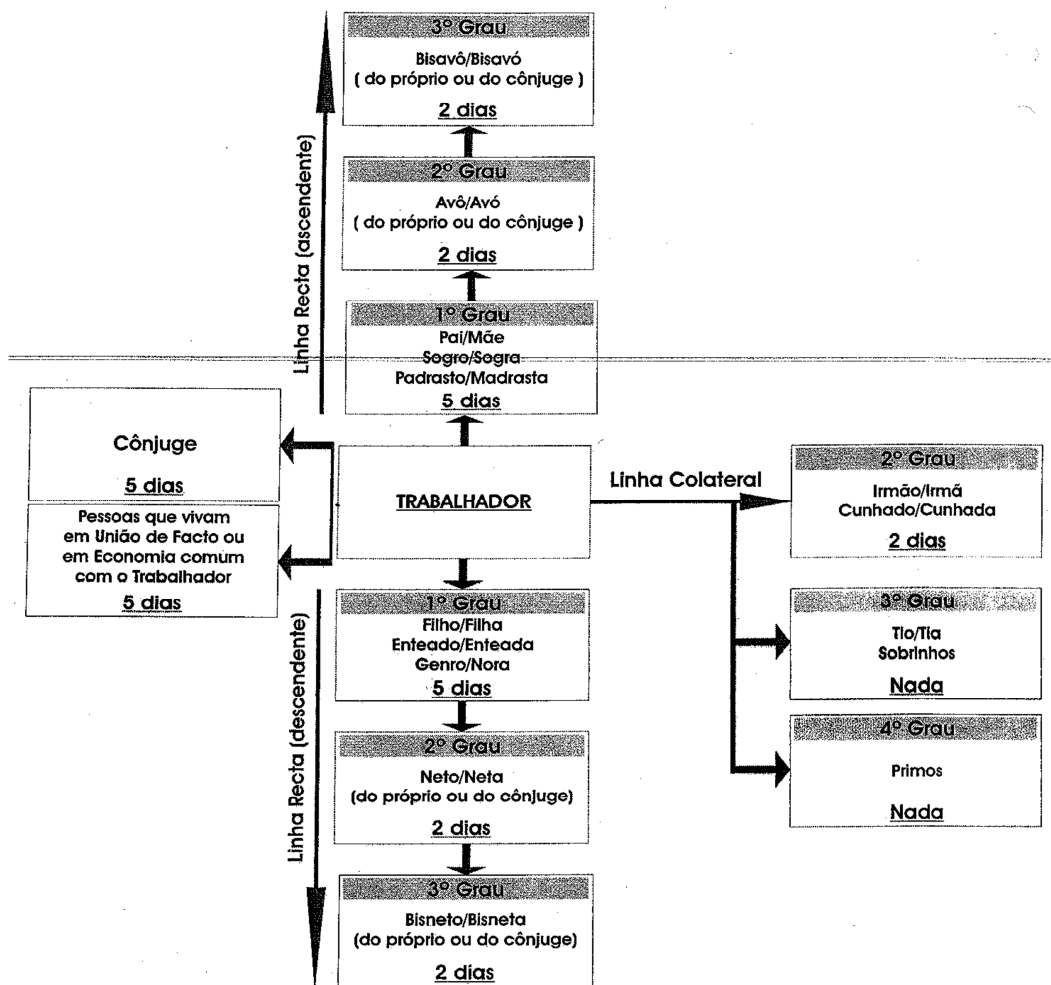
11. Quantos dias tenho direito por falecimento de tio ou primo?

Nenhum. Os tios e primos são parentes do 3º e 4º grau da linha colateral, de acordo com a Lei o trabalhador só tem direito a 2 dias consecutivos por parente ou afim do 2º grau da linha colateral (irmão/irmã, cunhado/cunhada) ou a 5 dias consecutivos por cônjuge não separado de pessoas e bens, parente ou afim no 1º grau da linha reta (pai/mãe, sogro/sogra, padrasto/madrasta), pessoa que viva em união de facto com o trabalhador. Este tipo de ausência não se aplica se o trabalhador estiver de férias.

FALTAS POR MOTIVO DE FALECIMENTO DE PARENTES OU AFINS

Lei nº 59/2008 – RTCTF – Artigo 187º

Lei nº 7/2009 – Código Trabalho – Artigo 251º





12. Posso faltar para ir a consulta ou tratamento ambulatório?

O trabalhador que, encontrando-se ao serviço, careça de tratamento ambulatório que não possa efetuar-se fora do período normal de trabalho pode faltar durante o tempo estritamente necessário para o efeito.

Este regime é também aplicável às situações de ausência para realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico.

As dispensas devem ser justificadas através de declaração passada pelo médico ou estabelecimento médico.

13. Quais são os efeitos dessas ausências?

As ausências para tratamento ambulatório, realização de consultas médicas ou exames complementares de diagnóstico do próprio ou de acompanhamento a familiar são consideradas para todos os efeitos legais como serviço efetivo. No entanto, se o trabalhador não prestar meio-dia de serviço não terá direito ao subsídio de refeição.

14. A fisioterapia considera-se tratamento ambulatório? E que mais se pode considerar tratamento ambulatório?

Sim, a fisioterapia regista-se como tratamento ambulatório. O tratamento ambulatório será aquele em que para a prestação do tratamento médico não há lugar a internamento hospitalar. Considera-se tratamento ambulatório: mudança de penso, fisioterapia, radioterapia, quimioterapia, diálise, aplicação de injetáveis, etc.

15. Quantos dias por ano me posso ausentar por atestado para assistência a filho ou familiar?

Por necessidade de acompanhamento ou assistência permanente com caráter inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente pode o trabalhador ausentar-se por ano:

- 30 dias – no caso de filhos, adotados ou enteados menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;



- 15 dias – filho, adotado ou enteado com 12 ou mais anos de idade. No caso de se tratar de filho, ou equiparado, maior de idade, deve fazer parte do agregado familiar.

Cônjuge, parente ou afim da linha reta ascendente ou no 2º grau da linha colateral.

A estes períodos de 30 ou 15 dias acresce um dia por cada filho, adotado ou enteado além do primeiro.

- Sem limite – durante o período de hospitalização de menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, não podendo ser exercido este direito simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

16. Qual o documento entregar para justificar esse tipo de ausência?

A certificação da doença e de assistência a familiares é efetuada através de atestado médico designado por CERTIFICADO DE INCAPACIDADE TEMPORÁRIA (CIT), o qual é autenticado pela aposição de vinhetas do médico e da instituição de saúde. Na sua generalidade é passado em formato eletrónico.

17. Qual o efeito das faltas por motivo de doença dos trabalhadores abrangidos pelo Regime de Proteção Social Convergente (trabalhadores admitidos até 31.12.2005 que descontam para a Caixa Geral de Aposentação) a partir de janeiro de 2013?

As faltas por motivo de doença, devidamente comprovadas, determinam a perda integral da remuneração base diária, sempre que haja uma ausência até 3 dias (1, 2 ou 3 dias).

Para além disso, sempre que haja uma sucessão de faltas por doença com duração superior a três dias haverá perda da remuneração base diária nos 3 primeiros dias de incapacidade temporária (exceto nos casos descritos abaixo*) e 10% da remuneração



base diária nos 27 dias restantes até ao máximo de 30 dias de incapacidade temporária.

* No entanto, os três primeiros dias são abonados por inteiro quando as ausências resultam de:

- a) Internamento hospitalar;
- b) Faltas por motivo de cirurgia ambulatória;
- c) Faltas por doença por tuberculose.

18. A partir do 31.º dia de incapacidade temporária o trabalhador começa a receber a remuneração base diária por inteiro?

Sim, a partir do 31.º dia de incapacidade temporária o trabalhador recebe a remuneração base diária por inteiro.

19. Como é feita a contagem dos períodos de 3 e de 27 dias?

A contagem dos períodos de 3 e 27 dias é interrompida sempre que se verifique a retoma da prestação de trabalho.

20. A recuperação do vencimento de exercício ainda é possível?

Não, nas situações de faltas por doença deixa de ser possível a recuperação do vencimento de exercício.

21. Qual o efeito das faltas por motivo de Assistência a Familiares doentes dos trabalhadores abrangidos pelo Regime de Proteção Social Convergente (trabalhadores admitidos até 31.12.2005 que descontam para a Caixa Geral de Aposentação)?

As ausências para assistência a familiares não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.



No caso de **assistência a filho**, ou equiparado, há lugar à atribuição de um subsídio, cabendo à entidade empregadora o seu pagamento.

Relativamente à **assistência do cônjuge**, parente ou afim da linha reta ascendente ou no 2º grau da linha colateral, aplicam-se os efeitos das faltas por doença do próprio, ou seja:

- a) A perda da totalidade da remuneração base nos primeiros três dias de incapacidade temporária, seguidos ou interpolados;
- b) A perda de 10% da remuneração base diária a partir do 4º dia e até ao 30º dia de incapacidade;

No entanto os efeitos indicados na alínea a) não se aplicam nos casos de internamento hospitalar ou de faltas por motivo de cirurgia ambulatória.