

A LEITURA DESTE FOLHETO NÃO DISPENSA  
A CONSULTA DA LEGISLAÇÃO EM VIGOR.

QUALQUER DÚVIDA PODERÁ SER ESCLARECIDA  
NA UNIDADE TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS.

## FALTAS

**RH**  
RECURSOS HUMANOS

Praça do Município  
3754-500 Águeda  
Portugal

tel 234 610 070

fax 234 610 078

linha verde 800203197

email [sc-gap@cm-agueada.pt](mailto:sc-gap@cm-agueada.pt)

website [www.cm-agueada.pt](http://www.cm-agueada.pt)

## O que é?

Falta é a ausência do trabalhador no local em que deveria desempenhar a sua atividade e durante o período normal de trabalho diário previamente estabelecido.

## Como se classificam?

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Consideram-se faltas justificadas as constantes do elenco previsto na lei, desde que devidamente comprovadas e comunicadas à entidade.

Consideram-se faltas injustificadas as dadas fora do elenco previsto na lei, ou de entre as legalmente previstas mas sem apresentação de justificação.

## Quais são os seus efeitos?

### Faltas Justificadas

Em regra, as faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador. Pode resultar na perda total ou parcial da remuneração as faltas:

- Por motivos de doença
- Por motivo de acidente no trabalho
- Para assistência a membro do agregado familiar

Pode produzir também efeitos nas férias, quando por motivo não imputável ao trabalhador a ausência se prolongue por mais de um mês, determinando assim a suspensão do contrato.

### Faltas Injustificadas

A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina:

- Perda de remuneração
- Desconto na antiguidade
- Constitui infração grave, 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.
- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de remuneração, abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

## A ausência tem de ser previamente comunicada?

Sim. Quando previsível, a ausência é comunicada com a antecedência mínima de 5 dias acompanhada da indicação do motivo.

Quando a ausência resulte de situação imprevisível, a comunicação é feita logo que possível.

Nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, pode ser exigido ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação. A não comunicação de ausência ou a não apresentação de prova incorre em faltas injustificadas pelo período em causa.

### Nota importante:

As ausências do trabalhador por períodos superiores a meia jornada de trabalho, implicam o desconto do correspondente subsídio de refeição.

Nos casos em que as faltas determinam a perda de remuneração, as ausências podem ser substituídas por dias de férias, se o trabalhador expressamente o preferir, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

## Que faltas são consideradas justificadas?

São consideradas faltas justificadas:

- Por casamento - 15 dias seguidos
- Por falecimento de familiar – cônjuge parentes ou afins
- Por prestação de provas em estabelecimento de ensino
- Por facto não imputável ao trabalhador (doença, acidente, cumprimento de obrigações legais, etc.)
- Por assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar
- Por deslocação à escola de responsável pela educação de menor - até 4 horas por trimestre, por cada menor
- As de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 316.º
- As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da correspondente lei eleitoral
- Por tratamento ambulatorio, consultas e exames complementares de diagnóstico pelo tempo estritamente necessário quando não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho
- Por isolamento profilático
- Para doação de sangue e socorrismo
- Por necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal
- Por conta do período de férias
- As que por lei sejam como tal consideradas

## Legislação

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 57-B/84, de 20 de fevereiro, com a redação conferida pelo n.º 4 do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, de 5 de maio.