



REGIME DAS FALTAS





Índice interativo

Clique
e aceda

A. ENQUADRAMENTO	5
Qual é a base legal deste regime?	6
Qual a noção de falta para efeito do Código do Trabalho?	6
E se o trabalhador se ausentar por um período inferior ao período normal de trabalho?	6
E se a duração do período normal de trabalho diário não for uniforme?	6
O regime das faltas pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou pelo contrato de trabalho?	6
Que tipos de falta estão previstos?	7
Quais as faltas justificadas?	7
Quais as faltas injustificadas?	8
Quais as consequências das faltas justificadas?	8
Quais as faltas justificadas que determinam a perda de retribuição?	8
A falta para assistência a membro do agregado familiar prevista no art.º 252.º do CT determina perda de retribuição apenas?	9
É possível substituir a perda de retribuição por falta?	9
A substituição da perda retribuição por falta em prol da renúncia de dias de férias determina a redução do subsídio de férias?	10
A entidade empregadora pode opor-se ao pedido de substituição formulado pelo trabalhador quanto à perda de retribuição por falta por dias de férias ou trabalho suplementar?	10
O que sucede se a entidade empregadora se opuser ao pedido de substituição formulado pelo trabalhador quanto à perda de retribuição por falta por dias de férias ou trabalho suplementar?	10
A falta deve ser comunicada ao empregador? Quando?	10
E se o trabalhador não comunicar ao empregador com a antecedência mínima a ausência previsível?	11
E se o trabalhador não puder comunicar ao empregador a ausência com a antecedência de 5 dias, quando dever ser feita a comunicação?	11
De que forma o trabalhador deve comunicar ao empregador a falta?	11
Se o trabalhador não cumprir com o dever de comunicar a falta previsível ao empregador?	11
O empregador pode exigir a prova do motivo justificativo da falta?	12
O empregador pode pedir a prova do motivo da falta em qualquer momento?	12
Por que meio é feita a prova do motivo da falta do trabalhador?	12
A situação de doença pode ser verificada por médico?	12
O que sucede se a declaração médica apresentada pelo trabalhador for fraudulenta?	13
O que sucede se o trabalhador não juntar prova da falta ou se se opuser sem motivo atendível à verificação por médico?	13
Quais as condições que têm de se verificar para a falta ser considerada justificada?	13
B. REGIMES DE FALTAS	14
B1. FALTA POR LUTO GESTACIONAL	14
Nos casos em que não haja lugar à licença por interrupção da gravidez (art.º 38.º CT), a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional?	15



O pai pode faltar quando haja lugar a licença por interrupção da gravidez ou falta por motivo de luto gestacional da mãe trabalhadora?	15
Como devem proceder a mãe/trabalhadora e o pai/trabalhador para faltarem por motivo de luto gestacional?	15
B2. FALTA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO	16
O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho?	17
Durante quanto tempo pode o trabalhador faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica?	17
O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 anos ou mais?	17
O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 anos ou mais, durante quanto tempo?	18
O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho maior?	18
E se o trabalhador tiver mais de um filho por quanto tempo pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho?	18
Ambos os progenitores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho?	19
Quais os comprovativos que têm de ser apresentados em caso de falta ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho?	19
A assistência a filho é aplicável apenas aos progenitores?	19
B3. FALTA PARA ASSISTÊNCIA A NETO	20
Relativamente a um neto, o trabalhador pode faltar?	21
Em que situações é que o trabalhador pode faltar em relação a neto?	21
Por quanto tempo é que o trabalhador pode faltar em relação a neto?	21
Se houver dois titulares do direito a faltar em relação a neto, como se processa o regime das faltas quanto a tais titulares?	22
O trabalhador que faltar em relação a neto, tem de informar o empregador?	22
O regime das faltas em relação a neto, aplica-se a outras situações?	22
No âmbito das faltas em relação a neto, o trabalhador informa o empregador?	23
Quais as faltas que não determinam a perda de direitos e são inclusivamente consideradas como prestação efetiva de trabalho?	23
No termo das faltas o que deve fazer o trabalhador?	23
A assistência a neto é extensível a outras pessoas para além dos avós biológicos?	24
B4. FALTA PARA PRESTAÇÃO DE PROVAS DE AVALIAÇÃO	25
O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente para prestar prova de avaliação?	26
O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente para prestar prova de avaliação indefinidamente?	27
Para efeito de falta de trabalhador-estudante, o que é uma prova de avaliação?	27
B5. FALTA POR MOTIVO DE FALECIMENTO DE CÔNJUGE, PARENTE OU AFIM	28
Quantas faltas justificadas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim o trabalhador pode dar?	29
B5. FALTA PARA ASSISTÊNCIA A MEMBRO DO AGREGADO FAMILIAR	31
O parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral do trabalhador também tem de pertencer ao mesmo agregado familiar?	32
O trabalhador pode faltar para assistência a membro do agregado familiar durante quanto tempo?	32



O trabalhador cuidador também pode faltar para assistência da pessoa cuidada?	32
O empregador pode exigir ao trabalhador justificação da falta?	33
B6. FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DE GRÁVIDA QUE SE DESLOQUE A UNIDADE HOSPITALAR LOCALIZADA FORA DA ILHA DE RESIDÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DE PARTO	34
O trabalhador pode faltar para acompanhar grávida?	35
O empregador pode exigir ao trabalhador justificação da falta?	35
B7. FALTA POR DORES INCAPACITANTES PROVOCADAS POR ENDOMETRIOSE OU POR ADENOMIOSE	36
A trabalhadora que sofra de dores graves e incapacitantes provocadas por endometriose ou por adenomiose durante o período menstrual pode faltar?	37
A trabalhadora deve fazer prova do motivo justificativo da falta?	37
B8. FALTA PARA EFEITOS ELEITORAIS	38
O trabalhador pode ausentar-se nos termos da lei eleitoral por ser candidato?	39
A falta do trabalhador candidato em eleições é justificada?	39
A falta do trabalhador candidato em eleições é remunerada?	39
O trabalhador pode ausentar-se nos termos da lei eleitoral por pertencer às mesas de assembleia?	40
O trabalhador que falta ao trabalho por pertencer às mesas de assembleia perde a remuneração?	40
B9. FALTA DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES	41
O trabalhador pode ausentar-se por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro quando já excedeu o crédito de horas?	42
A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas é considerada uma falta justificada?	42
A ausência do delegado sindical é uma falta justificada?	42
É necessário fazer-se alguma comunicação ao empregador?	42
Qual a consequência se não for feita a competente comunicação ao empregador no prazo indicado?	42
B10. FALTA DOS MEMBROS DE DIREÇÃO DE ASSOCIAÇÃO SINDICAL	43
O membro de direção de associação sindical pode beneficiar de faltas justificadas?	44
Como é determinado o número máximo de membros de direção de associação sindical que pode beneficiar de faltas justificadas?	44
O que sucede se forem excedidos os números máximos calculados nos termos anteriores?	45
E se as faltas se prolongarem por mais de 1 mês?	45
C. EFEITOS DAS FALTAS	46
Quais os efeitos da falta justificada?	47
Quais os efeitos da falta injustificada?	47
E se o trabalhador se apresentar após um atraso injustificado?	48
D. DESPEDITAMENTO: FALTAS INJUSTIFICADAS	49
As faltas injustificadas podem ser fundamento para o despedimento por iniciativa do empregador por facto imputável ao trabalhador?	50

A. ENQUADRAMENTO





Qual é a base legal deste regime?

No que se refere a esta matéria, importa atender, primordialmente, ao Código do Trabalho (adiante designado, também, como CT).

Qual a noção de falta para efeito do Código do Trabalho?

As faltas do trabalhador estão diretamente relacionadas com o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade (art.º 128.º/1 b CT).

Assim, considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário (art.º 248.º/1 CT).

E se o trabalhador se ausentar por um período inferior ao período normal de trabalho?

Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta (art.º 248.º/2 CT).

E se a duração do período normal de trabalho diário não for uniforme?

Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior (art.º 248.º/3 CT).

O regime das faltas pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou pelo contrato de trabalho?

Não. O regime das faltas é imperativo.





Como tal, as disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, exceto quanto à situação prevista na al.ª i) do n.º 2 do art.º 249.º do CT e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho (art.º 250.º CT).

Que tipos de falta estão previstos?

A falta pode ser (art.º 249.º/1 CT):

- a) Justificada; ou,
- b) Injustificada.

Quais as faltas justificadas?

São consideradas faltas justificadas (art.º 249.º/2 CT):

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do art.º 251.º;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do art.º 91.º;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- 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 art.ºs 49.º, 50.º ou 252.º, respetivamente;
- f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.

Clique
e aceda



Índice



- g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- h) A motivada por luto gestacional, nos termos do art.º 38.º-A;
- i) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do art.º 409.º;
- j) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- k) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- l) A que por lei seja como tal considerada.

Quais as faltas injustificadas?

É considerada injustificada qualquer falta não prevista no n.º 2 do art.º 249.º do CT (art.º 249.º/3 CT), ou seja, todas as demais.

Quais as consequências das faltas justificadas?

A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, com exceção da perda de retribuição como explicaremos de seguida (art.º 255.º/1 CT).

Quais as faltas justificadas que determinam a perda de retribuição?

Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas (art.º 255.º/2 CT):

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;





- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) A prevista no art.º 252.º CT;
- d) As previstas nas al.ªs f) e l) do n.º 2 do art.º 249.º quando excedam 30 dias por ano;
- e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

A falta para assistência a membro do agregado familiar prevista no art.º 252.º do CT determina perda de retribuição apenas?

Sim. A falta prevista no art.º 252.º do CT, determina perda de retribuição, contudo, é considerada como prestação efetiva de trabalho (art.º 255.º/3 CT).

É possível substituir a perda de retribuição por falta?

Sim. A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída (art.º 257.º/1 CT):

- a) Por renúncia a dias de férias em igual número, que excedam os 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, mediante declaração expressa do trabalhador, comunicada ao empregador (238.º/5 CT);
- b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no art.º 204.º quando o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permita (até quatro horas por dia, podendo a duração do trabalho semanal atingir sessenta horas).





A substituição da perda retribuição por falta em prol da renúncia de dias de férias determina a redução do subsídio de férias?

O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido (art.º 257.º/2 CT).

A entidade empregadora pode opor-se ao pedido de substituição formulado pelo trabalhador quanto à perda de retribuição por falta por dias de férias ou trabalho suplementar?

Não. O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador (art.º 257.º/3 CT).

O que sucede se a entidade empregadora se opuser ao pedido de substituição formulado pelo trabalhador quanto à perda de retribuição por falta por dias de férias ou trabalho suplementar?

Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior (art.ºs 257.º/4 e 554.º/3 CT).

A falta deve ser comunicada ao empregador? Quando?

Sim. A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias (art.º 253.º/1 CT).

E a comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado (art.º 253.º/4 CT).

A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral também é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas (art.º 253.º/3 CT).





E se o trabalhador não comunicar ao empregador com a antecedência mínima a ausência previsível?

O não cumprimento da obrigação de comunicação tempestiva torna a(s) falta(s) injustificada(s), com todas as consequências daí decorrentes.

E se o trabalhador não puder comunicar ao empregador a ausência com a antecedência de 5 dias, quando dever ser feita a comunicação?

Quando o trabalhador não possa respeitar a antecedência de 5 dias, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com essa antecedência, a comunicação ao empregador deve ser feita logo que possível (art.º 253.º/2 CT). A expressão "logo que possível" deve ser interpretada de acordo com as circunstâncias do caso concreto (Ac. do TRL de 22.11.2023, Proc. n.º 27862/21.5T8LSB.L1).

De que forma o trabalhador deve comunicar ao empregador a falta?

A comunicação da ausência por trabalhador não carece de forma especial.

Portanto, o trabalhador deve informar o empregador da ausência, apresentando a prova respetiva, que poderá ser exigida pelo empregador.

Assim, o trabalhador pode comunicar a falta ao empregador, quer por escrito, quer verbalmente, sendo que tanto pode ser feita pelo próprio como por interposta pessoa, admitindo-se ainda que possa ser levada a cabo por via telefónica ou mail (Ac. do TRL de 22.11.2023, Proc. n.º 27862/21.5T8LSB.L1).

Se o trabalhador não cumprir com o dever de comunicar a falta previsível ao empregador?

O não cumprimento deste dever determina que a ausência seja considerada injustificada (art.º 253.º/5 CT).





O empregador pode exigir a prova do motivo justificativo da falta?

Sim. O empregador pode exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável (art.º 254.º/1 CT).

O empregador pode pedir a prova do motivo da falta em qualquer momento?

Não. O empregador pode exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação (art.º 254.º/1 CT) nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência.

Por que meio é feita a prova do motivo da falta do trabalhador?

A prova da situação de doença do trabalhador é feita por (art.º 254.º/2 CT):

- a) Declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde; ou,
- b) Declaração de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas; ou,
- c) Atestado médico.

A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, referida no n.º 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os 3 dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano (art.º 254.º/5 CT).

A situação de doença pode ser verificada por médico?

Sim. A situação de doença do trabalhador pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica (art.º 254.º/3 CT).

Clique
e aceda



Índice



O que sucede se a declaração médica apresentada pelo trabalhador for fraudulenta?

A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento (art.º 254.º/4 CT).

O que sucede se o trabalhador não juntar prova da falta ou se se opuser sem motivo atendível à verificação por médico?

O incumprimento de obrigação de prova, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença determina que a ausência seja considerada injustificada (art.º 254.º/6 CT).

Compete à entidade empregadora provar a existência das faltas ao serviço, e ao trabalhador comprovar a justificação das mesmas (Ac. do STJ de 24.01.2024, Proc. n.º 22913/20.3T8LSB.L1.S1)

Quais as condições que têm de se verificar para a falta ser considerada justificada?

Para que uma falta seja justificada é necessário a verificação de 2 condições (Ac. do STJ de 01.06.2022, Proc. nº 3998/19.1T8VIS.C1.S1):

- a) O trabalhador tem de provar o motivo justificativo de falta quando tal lhe for exigido pelo empregador; e,
- b) Quando a ausência for previsível, o trabalhador tem de comunicar ao empregador com a indicação do motivo justificativo com a antecedência legalmente prevista.



B. REGIMES DE FALTAS

B1. FALTA POR LUTO GESTACIONAL





Nos casos em que não haja lugar à licença por interrupção da gravidez (art.º 38.º CT), a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional?

Sim. A trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos (art.º 38.º-A/1 CT).

Esta falta é justificada e não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efetiva de trabalho, ou seja, não há perda de retribuição (art.º 65.º/2 CT).

O pai pode faltar quando haja lugar a licença por interrupção da gravidez ou falta por motivo de luto gestacional da mãe trabalhadora?

Sim. O pai tem direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença por interrupção da gravidez ou por motivo de luto gestacional (art.º 38.º-A/2 CT).

Esta falta é justificada e não determina a perda de retribuição (art.º 65.º/2 CT).

Como devem proceder a mãe/trabalhadora e o pai/trabalhador para faltarem por motivo de luto gestacional?

A trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando prova do facto invocado, através de (art.º 38.º-A/3 CT):

- a) Declaração de estabelecimento hospitalar: ou,
- b) Centro de saúde; ou,
- c) Atestado médico.



B2. FALTA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO





O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho?

Sim. O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho (art.º 49.º/1 CT):

- a) Menor de 12 anos;
- b) Ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica.

Esta falta é justificada, com perda de retribuição desde que beneficie de um regime de segurança social de proteção na parentalidade que garanta a atribuição do respetivo subsídio [art.º 65/1/g) CT].

Durante quanto tempo pode o trabalhador faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica?

O trabalhador pode faltar ao trabalho até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização (art.º 49.º/1 CT).

O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 anos ou mais?

Sim. O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade (art.º 49.º/2 CT).

Esta falta é justificada, com perda de retribuição desde que beneficie de um regime de segurança social de proteção na parentalidade que garanta a atribuição do respetivo subsídio [art.º 65/1/g) CT].





O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 anos ou mais, durante quanto tempo?

O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar (art.º 49.º/2 CT).

Esta falta é justificada, com perda de retribuição desde que beneficie de um regime de segurança social de proteção na parentalidade que garanta a atribuição do respetivo subsídio [art.º 65/1/g) CT].

O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho maior?

Sim. O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho maior, desde que este faça parte do seu agregado familiar (art.º 49.º/2 CT).

Esta falta é justificada, com perda de retribuição desde que beneficie de um regime de segurança social de proteção na parentalidade que garanta a atribuição do respetivo subsídio [art.º 65/1/g) CT].

E se o trabalhador tiver mais de um filho por quanto tempo pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho?

Aos períodos de ausência acresce um dia por cada filho além do primeiro (art.º 49.º/3 CT). Assim, por exemplo, se o trabalhador tiver 3 filhos menores de 12 anos, pode faltar por 32 dias por ano para assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente. Com efeito:

- a) 1 filho: 30 dias;
- b) 2 filhos: + 1 dia = total de 31 dias;
- c) 3 filhos: + 1 dia = total de 32 dias.





Esta falta é justificada, com perda de retribuição desde que beneficie de um regime de segurança social de proteção na parentalidade que garanta a atribuição do respetivo subsídio [art.º 65/1/g) CT].

Ambos os progenitores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho?

Não. A possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe (art.º 49.º/4 CT).

Quais os comprovativos que têm de ser apresentados em caso de falta ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho?

Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador (art.º 49.º/5 CT):

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

A assistência a filho é aplicável apenas aos progenitores?

Não. O adotante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia do direito a faltar para assistência a filho [art.º 64.º/1 c) CT].

Esta falta é justificada, com perda de retribuição desde que beneficie de um regime de segurança social de proteção na parentalidade que garanta a atribuição do respetivo subsídio [art.º 65.º/1/g) CT].

Clique
e aceda



Índice

B3. FALTA PARA ASSISTÊNCIA A NETO





Relativamente a um neto, o trabalhador pode faltar?

Sim. Pode.

Em que situações é que o trabalhador pode faltar em relação a neto?

O trabalhador pode faltar:

- a) A seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos (art.º 50.º/1 CT);
- b) Em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica (art.º 50.º/3 CT).

Esta falta é justificada, com perda de retribuição desde que beneficie de um regime de segurança social de proteção que garanta a atribuição do respetivo subsídio [art.º 65.º/1/h) CT].

Por quanto tempo é que o trabalhador pode faltar em relação a neto?

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos (art.º 50.º/1 CT).

Em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. O período é o estabelecido nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 49.º CT (art.º 49.º/6 CT), devendo o respetivo empregador ser informado da prestação de assistência em causa.





Se houver dois titulares do direito a faltar em relação a neto, como se processa o regime das faltas quanto a tais titulares?

Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta (art.º 50.º/2 CT).

O trabalhador que faltar em relação a neto, tem de informar o empregador?

Sim. O trabalhador informa o empregador com a antecedência de 5 dias, declarando que (art.º 50.º/4 CT):

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

O regime das faltas em relação a neto, aplica-se a outras situações?

Sim. Também é aplicável (art.º 50.º/5 CT):

- a) A tutor do adolescente; e,
- b) A trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.





No âmbito das faltas em relação a neto, o trabalhador informa o empregador?

Sim. Em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica (art.º 50.º/3 CT), o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.ºs 1 ou 2 do art.º 253.º, declarando (art.º 50.º/6 CT):

- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

Quais as faltas que não determinam a perda de direitos e são inclusivamente consideradas como prestação efetiva de trabalho?

Existem de facto faltas que não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e que são consideradas como prestação efetiva de trabalho. A saber:

- Falta para assistência a filho [art.º 65.º/1 g) CT];
- Falta para assistência a neto [art.º 65.º/1 h) CT];
- E, também, a falta por luto gestacional (art.º 65.º/2 CT), que não determina perda de retribuição.

No termo das faltas o que deve fazer o trabalhador?

No termo de quaisquer faltas, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na al.ª d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença (art.º 65.º/5 CT).





A assistência a neto é extensível a outras pessoas para além dos avós biológicos?

Sim. O adotante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia do direito a faltar para assistência a neto [art.º 64.º/1c) CT].

Esta falta é justificada, com perda de retribuição desde que beneficie de um regime de segurança social de proteção que garanta a atribuição do respetivo subsídio [art.º 65.º/1/h) CT].



B4. FALTA PARA PRESTAÇÃO DE PROVAS DE AVALIAÇÃO





O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente para prestar prova de avaliação?

Sim. O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação:

1. Nos seguintes termos (art.º 91.º/1 CT):

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

2. Ou nos seguintes termos (art.º 91.º/3 CT): Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no n.º 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados.

2.1 A opção pelo regime cumulativo obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas al.ªs a) e b) do n.º 4 do art.º 96.º (art.º 91.º/4 CT).

2.2 Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados. (art.º 91.º/5 CT).

Esta falta é justificada, sem perda de retribuição até 10 faltas em cada ano letivo na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, independentemente do número de disciplinas (art.º 91.º/6 CT).





O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente para prestar prova de avaliação indefinidamente?

Não. O direito de o trabalhador-estudante faltar de forma justificada para prestar prova de avaliação só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina (art.º 91.º/2 CT).

Para efeito de falta de trabalhador-estudante, o que é uma prova de avaliação?

Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar. (art.º 91.º/7 CT).



B5. FALTA POR MOTIVO DE FALECIMENTO DE CÔNJUGE, PARENTE OU AFIM





Quantas faltas justificadas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim o trabalhador pode dar?

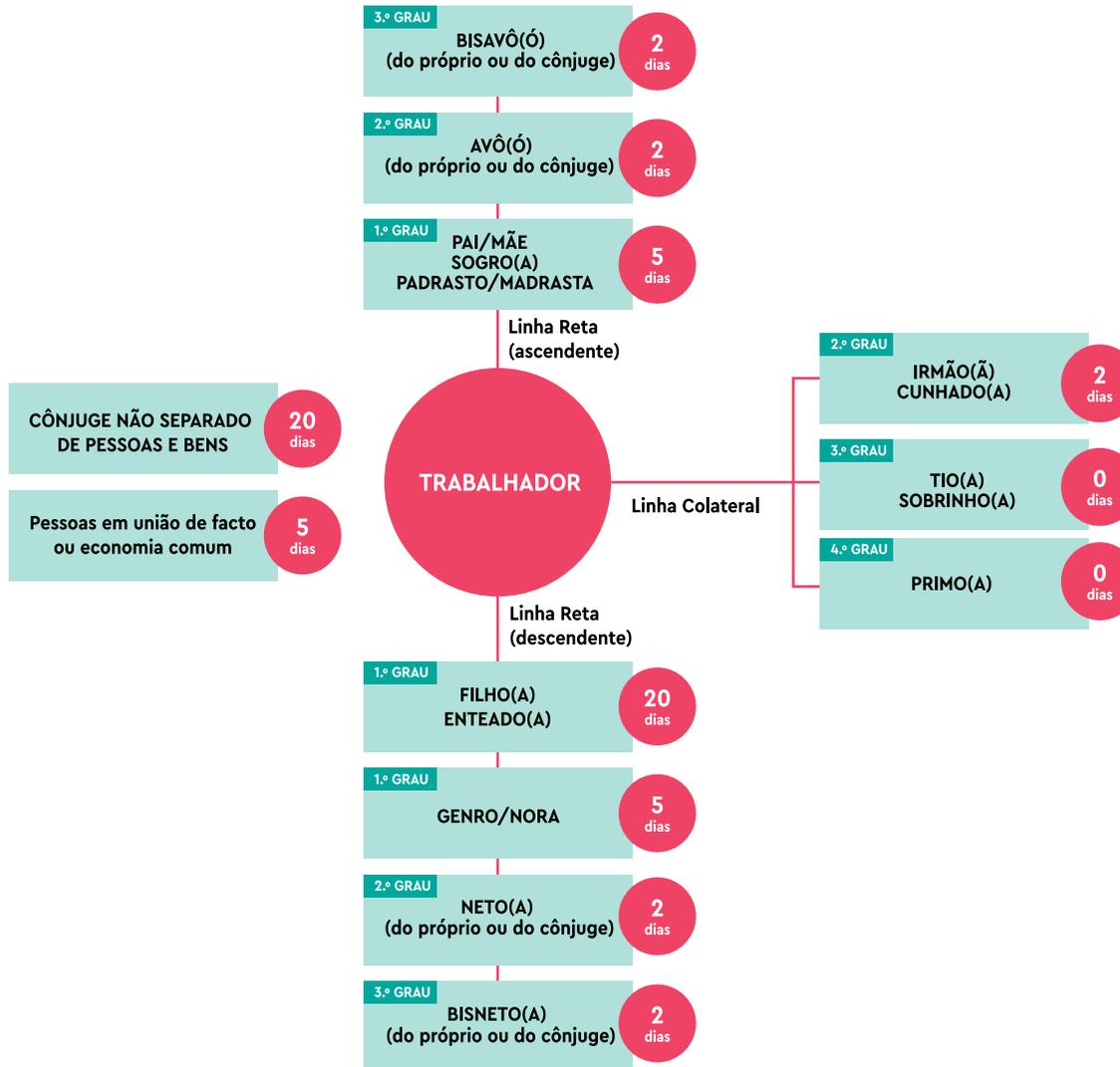
O trabalhador pode faltar justificadamente (art.º 251.º/1 CT):

- a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum (art.º 251.º/2 CT) com o trabalhador, de filho ou enteado;
- b) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;
- c) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

Esta falta é justificada, sem perda de retribuição (art.º 249.º e 255º/1 CT).

Em resumo, verifique o infográfico da página seguinte:





Clique e aceda



Índice

B5. FALTA PARA ASSISTÊNCIA A MEMBRO DO AGREGADO FAMILIAR





O trabalhador pode faltar para assistência a membro do agregado familiar?

Sim. O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral (art.º 252.º/1 CT).

Esta falta é justificada, com perda de retribuição [art.º 252.º e 255.º/2 c) CT].

O parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral do trabalhador também tem de pertencer ao mesmo agregado familiar?

No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar. (art.º 252.º/4 CT).

O trabalhador pode faltar para assistência a membro do agregado familiar durante quanto tempo?

O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para assistência a membro do agregado familiar (art.º 252.º/1 CT).

A este período acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador (art.º 252.º/3 CT).

O trabalhador cuidador também pode faltar para assistência da pessoa cuidada?

O trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada (art.º 252.º/2 CT).

Clique
e aceda



Índice



O empregador pode exigir ao trabalhador justificação da falta?

Sim. Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador (art.º 252.º/5 CT):

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) No caso do n.º 1, declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;
- c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.



B6. FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DE GRÁVIDA QUE SE DESLOQUE A UNIDADE HOSPITALAR LOCALIZADA FORA DA ILHA DE RESIDÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DE PARTO





O trabalhador pode faltar para acompanhar grávida?

O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim (art.º 252.º-A/1 CT).

Esta possibilidade de faltar não pode ser exercida por mais do que uma pessoa em simultâneo (art.º 252.º-A/2 CT).

Esta falta é justificada, com perda de retribuição desde que beneficie de um regime de segurança social de proteção na parentalidade que garanta a atribuição do respetivo subsídio (art.º 255.º/2 CT e art.º 9.º-A/2 ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril).

A Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, veio reforçar da proteção na parentalidade, aditando o art.º 9.º-A ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que passou a prever o pagamento, por parte da Segurança Social, do subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto.

O empregador pode exigir ao trabalhador justificação da falta?

Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador (art.º 252.º-A/3 CT):

- a) Prova do carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto;
- b) Declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar onde se realize o parto.



B7. FALTA POR DORES INCAPACITANTES PROVOCADAS POR ENDOMETRIOSE OU POR ADENOMIOSE





A trabalhadora que sofra de dores graves e incapacitantes provocadas por endometriose ou por adenomiose durante o período menstrual pode faltar?

Sim. A trabalhadora que sofra de dores graves e incapacitantes provocadas por endometriose ou por adenomiose durante o período menstrual tem direito a faltar justificadamente ao trabalho, sem perda de qualquer direito, incluindo retribuição, até 3 dias consecutivos por cada mês de prestação de trabalho (art.º 252.º-B/1 CT).

Esta falta é justificada, sem perda de retribuição até três dias consecutivos por cada mês de prestação de trabalho (art.º 252.º-B/1 CT).

A trabalhadora deve fazer prova do motivo justificativo da falta?

Sim. A trabalhadora tem de entregar ao empregador a prescrição médica que atesta a endometriose ou a adenomiose com dores incapacitantes, a qual constitui prova de motivo justificativo de falta, sem necessidade de renovação mensal (art.º 252.º-B/2 CT). A prova de motivo justificativo de falta é regulada nos termos do artigo 254.º (art.º 252.º-B/3 CT).



B8. FALTA PARA EFEITOS ELEITORAIS





O trabalhador pode ausentar-se nos termos da lei eleitoral por ser candidato?

Sim. Pode ausentar-se [art.º 249.º/2, j) CT e art.º 6.º/1 do Decreto-Lei n.º 319/76, de 03 de maio], se for candidato efetivo. Este regime também abrange os candidatos suplentes no mínimo legal exigível (isto é, em número não inferior a um terço dos candidatos efetivos, arredondado por excesso), o que significa que todos os demais ficam excluídos.

Enquanto candidato a uma Eleição Autárquica, o trabalhador tem direito à dispensa do exercício das respetivas funções, sejam públicas ou privadas, durante o período da campanha eleitoral, que se inicia no 12.º dia anterior e termina às 24 horas da antevéspera do dia da eleição.

Já se for candidato às eleições Legislativas ou ao parlamento europeu, o trabalhador tem direito à dispensa do exercício das respetivas funções, sejam públicas ou privadas, nos 30 dias anteriores à data das eleições, contando esse tempo para todos os efeitos, incluindo o direito à retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Se for candidato à Presidência da República, o trabalhador tem direito à dispensa do exercício das respetivas funções, sejam públicas ou privadas, desde a data da apresentação da candidatura e até ao dia da eleição.

Se for candidato à Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores ou da Madeira, o trabalhador tem direito à dispensa do exercício das respetivas funções, sejam públicas ou privadas, durante o período da campanha eleitoral, que se inicia no 14.º dia anterior e termina às 24 horas da antevéspera do dia da eleição.

A falta do trabalhador candidato em eleições é justificada?

Sim. É justificada [art.º 249.º/2, j) CT].

A falta do trabalhador candidato em eleições é remunerada?

Sim. É remunerada. (art.º 6.º/1 do Decreto-Lei n.º 319/76, de 03 de maio).





O trabalhador pode ausentar-se nos termos da lei eleitoral por pertencer às mesas de assembleia?

O Código do Trabalho prevê a existência de uma falta justificada para os candidatos a cargo público, nos termos da lei eleitoral [art.º 249.º/2, j) CT].

Portanto, a legislação laboral só contemplou a noção de falta justificada para o candidato, não havendo qualquer menção para as pessoas que asseguram as mesas de voto.

Todavia, dispõe a al.ª l) do n.º 2 do art.º 249.º do CT que são consideradas faltas justificadas a que por lei seja como tal considerada, com perda de remuneração, nos termos do art.º 255.º/2, d) do CT.

Assim, ao abrigo do n.º 5 do art.º 48.º da Lei n.º 14/79, de 16 de maio, no âmbito da Lei Eleitoral para a Assembleia da República, ficou determinado que os membros das mesas de assembleias eleitorais são dispensados do dever de comparência ao respetivo emprego ou serviço no dia das eleições e no dia seguinte. Portanto, a falta é justificada.

O trabalhador que falta ao trabalho por pertencer às mesas de assembleia perde a remuneração?

Não. Os membros das mesas de assembleias eleitorais não perdem os seus direitos e regalias, nomeadamente o direito à retribuição, devendo para o efeito fazer prova bastante dessa qualidade (art.º 48.º/5 da Lei n.º 14/79, de 16 de maio).



B9. FALTA DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES





O trabalhador pode ausentar-se por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro quando já excedeu o crédito de horas?

Sim. Pode (art.º 409.º/1 CT).

A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas é considerada uma falta justificada?

Sim. A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição (art.º 409.º/1 CT).

Esta falta é justificada, com perda de retribuição se excedido o crédito de horas (art.º 409.º/1 CT).

A ausência do delegado sindical é uma falta justificada?

A ausência de delegado sindical motivada pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das correspondentes funções considera-se justificada, (art.º 409.º/2 CT).

É necessário fazer-se alguma comunicação ao empregador?

Sim. O trabalhador ou a estrutura de representação coletiva em que se integra comunica ao empregador, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao primeiro dia de ausência (art.º 409.º/2 CT).

Qual a consequência se não for feita a competente comunicação ao empregador no prazo indicado?

A inobservância da comunicação tempestiva torna a falta injustificada (art.º 409.º/4 CT).



B10. FALTA DOS MEMBROS DE DIREÇÃO DE ASSOCIAÇÃO SINDICAL





O membro de direção de associação sindical pode beneficiar de faltas justificadas?

Sim. Para o exercício das suas funções, o membro de direção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas (art.º 468.º/1 CT).

Como é determinado o número máximo de membros de direção de associação sindical que pode beneficiar de faltas justificadas?

Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em cada empresa, o número máximo de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma (art.º 468.º/2 CT):

- a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, 1;
- b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, 2;
- c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, 3;
- d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, 4;
- e) Em empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados, 5;
- f) Em empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados, 6;
- g) Em empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados, 7;
- h) Em empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados, 10;
- i) Em empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados, 12.

No caso de membro de direção de federação, união ou confederação, a aplicação da referida fórmula tem em conta o número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte dessa estrutura (art.º 468.º/3 CT).

Clique
e aceda



Índice



O que sucede se forem excedidos os números máximos calculados nos termos anteriores?

Os membros de direção que excedam o número máximo calculado têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano (art.º 468.º/5 CT).

E se as faltas se prolongarem por mais de 1 mês?

Quando as faltas justificadas se prolongarem efetiva ou previsivelmente para além de 1 mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, que preveja funções sindicais a tempo inteiro ou outras situações específicas, relativamente ao direito à retribuição de trabalhador (art.º 468.º/8 CT).



C. EFEITOS DAS FALTAS





Quais os efeitos da falta justificada?

A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador (art.º 255.º/1 CT), contudo, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas (art.º 255.º/2 CT):

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) A prevista no art.º 252.º;
- d) As previstas nas al.ªs f) e l) do n.º 2 do art.º 249.º quando excedam 30 dias por ano;
- e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

A falta para assistência a membro do agregado familiar (art.º 252.º CT) é considerada como prestação efetiva de trabalho (art.º 255.º/3 CT).

Quais os efeitos da falta injustificada?

A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade (art.º 128.º/1b) e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador (art.º 256.º/1 CT).

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 (art.º 256.º/2 CT).

Na situação referida, 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 (art.º 256.º/3 CT).





E se o trabalhador se apresentar após um atraso injustificado?

No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado (art.º 256.º/1 CT):

- a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
- b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.



D. DESPEDIMENTO: FALTAS INJUSTIFICADAS





As faltas injustificadas podem ser fundamento para o despedimento por iniciativa do empregador por facto imputável ao trabalhador?

Denote-se que constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (art.º 351.º/1 CT).

Com efeito, constitui justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco [art.º 351.º/2 g) CT].

Esperamos que este guia seja mais um instrumento de trabalho de grande utilidade para todos.

Bom trabalho!



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

GUIA PRÁTICO: **REGIME DAS FALTAS**

PROPRIEDADE

Ordem dos Contabilistas Certificados

AUTORIA

Amândio Silva

Serviço de Contencioso Tributário:

Cheila Peres, Filipa Rodrigues Pereira, Ricardo Oliveira Venâncio e Rute Rodrigues Pinto

DESIGN e PAGINAÇÃO

Duarte Camacho, Departamento de Comunicação e Imagem da OCC

DATA DE PUBLICAÇÃO

AGOSTO 2025

LIGAÇÕES ÚTEIS

> Guias práticos já editados

