

LABORAL
2 de dezembro de 2024

CONTAGEM DAS FALTAS POR FALECIMENTO DE FAMILIAR

Foi recentemente publicado o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa - Ac. n.º8957/23.7T8LSB.L2-4, de 23.10.2024, o qual versa sobre a questão de saber quais os dias considerados na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar.

A questão sobre o direito do trabalhador em se ausentar por motivo de falecimento de familiar é frequentemente colocada, pois verifica-se a dúvida em saber como contabilizar os dias que a lei concede como falta justificada.

Tal deve-se ao facto de a legislação laboral, designadamente o artigo 251.º do Código do Trabalho, indicar somente que o trabalhador pode faltar justificadamente até 20, 5 ou 2 dias consecutivos (...), sem, contudo, esclarecer qual o critério para saber o que quer dizer com “consecutivos”. Isto é:

Consecutivos como dias de calendário seguidos ou consecutivos como dias de trabalho seguidos?

Imaginemos, por exemplo, uma situação em que o irmão do trabalhador falece numa quarta-feira e o trabalhador tem os seus dias de descanso ao sábado e domingo. Tendo direito a 5 dias de falta justificada, ele deverá regressar ao trabalho na segunda-feira ou somente na quarta-feira da semana seguinte?

Tem sido considerado por diversas entidades, designadamente alguns sindicatos que a expressão “dias consecutivos” constante no artigo 251.º do Código do Trabalho, significa que não são contados no cômputo dos períodos em que o trabalhador pose faltar, os dias em que não está obrigado a comparecer ao trabalho, como acontece nos seus dias de descanso semanal e dias nos feriados.

O mesmo entendimento foi já considerado pelo Tribunal da Relação do Porto, que referiu que “*não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes por não existir ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário*”.

Relevante nesta matéria é ainda o facto de a própria ACT já ter publicado uma Nota no seu Portal, na qual vem referir que “*no art. 251.º do Código do Trabalho está insita a noção de falta constante do art. 248.º do mesmo diploma e, assim, só podem estar em causa “dias consecutivos” em que o trabalhador estivesse obrigado a comparecer ao trabalho, sendo o*

LABORAL 2 de dezembro de 2024

sentido útil da norma apenas o de esclarecer que aquele não está autorizado a interromper o período de tempo a que tem direito, interpolando dias de trabalho”.

Em sentido diverso já se pronunciou o Supremo Tribunal de Justiça, que em 19.04.2023 veio esclarecer que a expressão “dias consecutivos”, constante da referida cláusula, *“deve ser interpretada como sendo dias seguidos, independentemente de serem dias úteis ou dias de trabalho ou dias de descanso”.*

O STJ considerou que a interpretação da cláusula deve cingir-se unicamente ao elemento literal e, por conseguinte, dias “consecutivos” tem inequivocamente o mesmo significado que “dias seguidos” e não “dias úteis” ou “dias de trabalho”.

Também o Tribunal da Relação de Lisboa, no Acórdão agora em análise, veio considerar que não apenas se deve interpretar a expressão “dias consecutivos” de forma literal, como uma interpretação histórica e sistemática levam à mesma conclusão, isto é:

a) *“A redação utilizada no art. 251.º do Código do Trabalho, na parte relevante, é a mesma das legislações sucessivamente revogadas desde, pelo menos, o Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de maio*

de 1966”;

b) *“O art. 251.º do Código do Trabalho não diz que “o trabalhador pode dar até 20 faltas consecutivas” ou “até 20 faltas seguidas” (terminologia utilizada no art. 351.º, n.º 2, al. g), por exemplo), mas sim que “o trabalhador pode faltar justificadamente até 20 dias consecutivos”.*

Este entendimento também é aplicável quando se refere que *“são consideradas faltas justificadas as dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento”.*

Nestes dois casos, alude-se a um período de calendário dentro do qual o trabalhador pode faltar justificadamente, sendo certo que só constituem faltas as correspondentes aos dias em que o mesmo devesse comparecer ao trabalho, nos termos do art. 248.º;

c) Também o art. 38.º-A do Código do Trabalho - Falta por luto gestacional estabelece que (...) a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos ou o art. 50.º do mesmo diploma - Falta para assistência a neto estabelece que (...) o trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos (...),

LABORAL 2 de dezembro de 2024

A expressão “dias consecutivos” reporta-se a um período de dias seguidos de calendário, dentro do qual cabe aferir se ocorrem faltas nos termos do art. 248.º.

Trata-se de situações em que, justificadamente, se atendeu ao período de tempo globalmente julgado razoável para o trabalhador dispor por inteiro das suas forças físicas, psíquicas e emocionais para lidar com as consequências de acontecimentos importantes ou graves da sua vida pessoal, situados a montante, sendo certo que tais consequências não são maiores ou menores nos dias em que o trabalhador devesse comparecer ao trabalho ou nos dias que fossem de descanso semanal ou feriado.

d) *“Sendo esta a finalidade das normas citadas, mormente do art. 251.º em apreço, a interpretação tradicional segundo a qual a expressão “dias consecutivos” equivale a dias seguidos de calendário é a que se mostra conforme aos princípios constitucionais da igualdade e dignidade dos trabalhadores perante a lei.”*

Com efeito, considerando os motivos que presidiram à fixação legal de determinados períodos de tempo, não só não se vislumbra justificação para diferenciação entre trabalhadores em função da intercorrência de dias de descanso ou feriados durante os mesmos, como também não se

vislumbra justificação para diferenciação em função do número de dias que, dentro deles, o trabalhador esteja obrigado a comparecer ao trabalho, a ponto de na mesma empresa, por exemplo, um trabalhador de escritório a tempo integral poder faltar por óbito do cônjuge durante cerca de quatro semanas e uma trabalhadora de limpeza que trabalhe às Segundas, Quartas e Sextas poder faltar durante cerca de sete semanas.

Ou seja, ainda que não exista um Acórdão uniformizador de jurisprudência para esta questão, resulta deste Acórdão que a expressão “dias consecutivos”, constante do artigo 151.º do Código do Trabalho deve ser interpretada como dias seguidos e não como dias de trabalho. Este entendimento é ainda defendido pelo Supremo Tribunal de Justiça.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da [Vasconcelos Advogados](#). Para informação adicional, por favor contacte:

Marília Duarte: marilia.duarte@va.pt