

# CIRCULAR INFORMATIVA | Nº 202

TRABALHO & SEGURANÇA SOCIAL



Associação Nacional dos Locadores de Veículos



T  
R  
A  
B  
A  
L  
H  
O  
&  
S  
E  
G  
U  
R  
A  
N  
Ç  
A  
S  
O  
C  
I  
A  
L

## FALTAS POR FALECIMENTO DE FAMILIAR

Exmos. Senhores Associados e Membros Aliados,

No âmbito das alterações feitas no Código do Trabalho pela [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#) (“Agenda do Trabalho Digno”, sobre a qual foi feita a [Circular Informativa n.º 171/2023](#)), foram aumentados os números de dias durante os quais o trabalhador pode faltar por motivos de luto. Não obstante, mantém-se a dúvida: na contagem dos dias, contam-se os dias de descanso ou somente os dias de trabalho?

O Código do Trabalho prescreve, no artigo 251.º que o trabalhador pode faltar, justificadamente, até:

- **20 dias consecutivos**, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou equiparado, filho ou enteado;
- **5 dias consecutivos**, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta e não incluídos na alínea anterior (ou seja, pais e sogros);
- **2 dias consecutivos** por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (ou seja, avós, netos, bisnetos, cunhados e irmãos).

O entendimento da ACT, disponível integralmente na sua [Nota Técnica n.º 7](#), é de que apenas se contam os dias de trabalho para efeitos de contagem deste prazo. Assim, atende-se a uma interpretação teleológica e sistemática do preceito, largamente apoiada na doutrina e na jurisprudência, de que se se está no âmbito das faltas (portanto, ausência do trabalhador do local em que este deve desempenhar a sua atividade, durante o período normal de trabalho, cfr. disposto no artigo

248.º do Código do Trabalho), não faria sentido contabilizar os dias de descanso ou de feriado, em que a questão não se colocaria por, precisamente, o trabalhador não estar a faltar ao trabalho durante esses dias.

No entanto, o Supremo Tribunal de Justiça veio decidir, no [Acórdão n.º 4/2023](#) (publicado em Diário da República no dia 17 de maio) que a contagem destes dias deve ter por referência dias de calendário; ou seja, na contagem devem ser incluídos dias de descanso e de feriados. Em suma, o entendimento deste Tribunal assenta, por um lado, na importância acrescida de que o elemento literal deve ter na interpretação de cláusulas constantes de convenções coletivas de trabalho e, por outro lado, no facto de que contar somente os dias de trabalho para efeitos de falta por falecimento de familiar poderia constituir uma discriminação perante trabalhadores que não prestem o seu trabalho durante os dias geralmente considerados úteis (segunda a sexta-feira, nomeadamente). Por exemplo, um trabalhador que apenas preste o seu trabalho durante um dia da semana poderia faltar durante cinco semanas seguidas, em caso de falecimento de ascendente no 1.º grau da linha reta.

Existem alguns fatores a ser tomados em conta na ponderação da forma como os dias devem ser contabilizados, nomeadamente o risco de condenação em contraordenação grave a subsequente aplicação de coima, por parte da ACT, por adoção de uma postura contrária àquela que é a sua posição em sede de fiscalização (até porque a ACT já referiu que irá manter o seu entendimento). Assim, cabe a cada empregador decidir sobre qual a posição a adotar, devendo fundamentar a mesma.

Para qualquer esclarecimento adicional, agradecemos que contactem o Gabinete de Assuntos Laborais da ARAC, o qual se encontra ao vosso inteiro dispor.

Com os melhores cumprimentos

O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida