

## Assiduidade e acréscimo do período de férias

### I. Razão de ordem

Por força do art. 213.º/3 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto («CT»), a duração do período anual de férias surge associada à maior ou menor assiduidade do trabalhador.

Trata-se de disposição inovatória, sem paralelo na legislação anterior; também por esse motivo, o preceito desencadeia diversas dúvidas interpretativas.

Uma delas é a que se prende com a identificação das ausências relevantes para efeitos de determinar a duração do período de férias. Dito de outro modo, com a distinção entre as ausências que afectam, no todo ou em parte, o acréscimo de dias de férias, por consistirem em falta de assiduidade, ou assiduidade menor, e as ausências que, ao invés, não interferem nesse aumento, por deverem ser tidas como prestação efectiva de trabalho para esses efeitos.

É sobre esta questão que o presente estudo incide.

### II. Objectivo

§ 1. O art. 213.º/3 do CT<sup>1</sup> dispõe como segue:

*«A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:*

---

<sup>1</sup> Pertencem ao CT todas as disposições legais indicadas sem menção da sua origem.

- a) *Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;*
- b) *Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;*
- c) *Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.»*

§ 2. Daquela disposição decorre, de imediato, uma constatação: a de que as ausências relevantes são as ausências dadas no ano a que as férias se reportam.

Regra geral, o direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior (art. 211.º/4). Desta forma, e num exemplo, são as faltas dadas em 2005 que determinarão, eventualmente, o aumento do período de férias a gozar pelo trabalhador no decurso do ano civil de 2006 (cfr. art. 215.º/1).

É por este motivo que se entende que a duração do período de férias em função da assiduidade não sofre qualquer alteração no ano da contratação nem, salvo se o trabalhador foi contratado logo no dia 1 de Janeiro, no ano seguinte ao ano da contratação.

É certo que o art. 213.º/3 não refere o ano civil *anterior* ao período de férias em causa, ou expressão similar, referindo-se antes ao «*ano a que as férias se reportam*». Ora, o trabalhador tem direito a férias no ano da contratação (art. 212.º/2 a 4); e, quer em virtude da letra da lei<sup>2</sup> quer, desde logo, à falta de ano civil anterior, as férias do ano da contratação não podem senão reportar-se ao serviço prestado neste ano<sup>3</sup>. Neste sentido, trabalhador que haja sido contratado, por exemplo, em 1 de Janeiro de 2006 teria direito, neste mesmo ano, aos

---

<sup>2</sup> «No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis» (art. 212.º/2, com realce nosso).

<sup>3</sup> A especificidade — e conseqüente necessidade de adaptação — é tanto maior quanto, no ano seguinte ao ano da contratação, aplica-se de pleno a regra geral do art. 211.º/4, e as férias voltam a reportar-se ao trabalho realizado no ano da contratação.

20 dias úteis de férias previstos no art. 212.º/2, acrescidos, se assíduo, dos dias resultantes da aplicação do art. 213.º/3.

Crê-se não ser assim.

Se o art. 213.º/3 se aplicar ao ano em que o trabalhador é contratado, ficar-se-ia sem compreender o propósito do legislador ao definir como tecto máximo, naquele ano, um período de férias de 20 dias úteis (cfr. art. 212.º/2) — em imperatividade tal («até ao máximo de 20 dias úteis») que lhe assiste, pelo menos aparentemente, o alcance de vedar normas em sentido contrário constantes de instrumento de regulamentação colectiva ou resultantes de estipulação individual (cfr. art. 4.º/1 e 3). Pelo menos na generalidade dos casos, essa limitação constituiria letra-morta se, no ano de início de execução do contrato, ao período de férias ditado pelo art. 212.º/2 se houvesse de juntar o atribuído pelo art. 213.º/3.

A este argumento acresce um outro, de natureza formal, e que é abordado por PEDRO ROMANO MARTINEZ e Outros, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 4.ª Edição, 2005, p. 403-404, III. Segundo os autores, o período de férias acrescido por força do art. 213.º/3 é o que resulta do próprio preceito, designadamente do n.º 1; ora, as férias do ano da contratação são determinadas por disposição distinta (o art. 212.º), razão pela qual o art. 213.º/3 não interfere com a sua duração.

De resto, e em nota que já se verificava ao abrigo do Decreto-Lei 874/76, de 28 de Dezembro (cfr. art. 3.º), a constatação de especificidades do regime de férias no ano de início do contrato não é estranha à ordem jurídica. O regime do art. 212.º/2 constitui regra especial em face do n.º 1 dessa disposição; o art. 212.º/3 afasta-se do regime-regra do art. 215.º/1; o art. 212.º/4 contém solução diferente da que resulta dos n.ºs 2 e 3 do art. 215.º São, todos eles, traços do regime que demonstram a especialidade do ano da contratação ao nível do direito a férias. Não deve por isso estranhar-se que, também para efeitos do art. 213.º/3, o período de início de execução do contrato mereça tratamento distinto.

Deve ainda atentar-se no facto de o mecanismo do art. 213.º/3 pretender premiar trabalhadores especialmente exemplares no cum-

primento dos deveres, legais e contratuais, de pontualidade<sup>4</sup> e assiduidade [art. 121.º/1, alínea *b*)]. É de admitir que, no ano da contratação — que coincidirá, de resto, e pelo menos em parte, com o período experimental — o trabalhador esteja particularmente motivado para aquele cumprimento, em termos tais que, numa certa medida, falseiam o «ânimo» que o art. 213.º/3 pretende premiar.

Já a limitação do art. 213.º/3, no ano subsequente ao ano da contratação, aos casos em que o trabalhador for contratado logo no início do ano, explica-se por razões que se prendem sobretudo com a aplicação do próprio preceito.

Pelo menos em termos expressos, a lei não contém — que é o mesmo que dizer, não impõe — juízos de proporcionalidade<sup>5</sup>. Entende-se que o mecanismo do art. 213.º/3 exige, por definição, um ano *completo* de serviço, em função do qual a assiduidade do trabalhador possa ser verificada. Apenas aí, no termo de um ano civil completo, o empregador fica habilitado a ponderar a especial assiduidade de determinado trabalhador, em termos tais que o acréscimo do período de férias se justifica<sup>6</sup>.

Em conclusão, no caso de trabalhador contratado, por exemplo, em Junho de 2005, o mecanismo do art. 213.º/3 apenas determinará um aumento do período de férias a gozar em 2007, em função da assiduidade de 2006<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> *Infra*, no § 5, abordar-se-á o reflexo de atrasos injustificados no art. 213.º/3.

<sup>5</sup> Por força do qual, por exemplo, trabalhador assíduo contratado em 1 de Julho de um ano teria direito, no ano seguinte, a metade do aumento do período de férias de que beneficiam, por força do art. 213.º/3, trabalhadores que prestaram serviço durante um ano civil completo.

<sup>6</sup> A não ser assim, poder-se-ia haver por «meio-assíduo» (ainda que não para efeitos estritos do art. 213.º/3) trabalhador faltoso nos primeiros seis meses do ano que viesse a corrigir a sua conduta no segundo semestre.

<sup>7</sup> Em rigor, a limitação aplica-se a qualquer trabalhador contratado a partir do dia 2 de Janeiro de um ano. Sabendo-se que o dia 1 de Janeiro é feriado (cfr. art. 208.º/1) e que, por conseguinte, e presumivelmente, os trabalhadores apenas serão contratados, em regra, do dia 2 de Janeiro em diante, a limitação de que se deu conta pode, afinal, constituir regra geral.

§ 3. O preceito em apreço não suscita dúvidas na parte em que penaliza ausências injustificadas ao trabalho. A circunstância de se reservar o aumento da duração do período de férias «*no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas*» esclarece que qualquer falta injustificada dada num ano inviabiliza esse aumento.

Por este motivo, basta uma falta injustificada em 2005 para que o trabalhador, mesmo se absolutamente assíduo no resto do ano civil, não tenha direito ao acréscimo do período de férias no ano seguinte.

Note-se que, por força do disposto no art. 229.º/6, as faltas são injustificadas quer por não estarem contempladas no elenco taxativo do art. 225.º/2 (cfr. art. 225.º/3), quer por violação das regras relativas à sua comunicação e justificação (cfr. arts. 228.º e 229.º/1 e 2)<sup>8</sup>. Noutros casos, a aplicação do regime das faltas injustificadas pode resultar do incumprimento, pelo trabalhador, de deveres de diferente natureza; pense-se nos trabalhadores grevistas, em caso de greve contrária à lei (cfr. art. 604.º/1).

§ 4. Entende-se que, para estes efeitos, relevam faltas injustificadas por período *inferior* ao período normal de trabalho diário.

Nos termos da lei, «falta» é a «*ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito*» (art. 224.º/1). De tal forma, que «*nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta*» (art. 224.º/2). A circunstância de o legislador utilizar o plural — «*(...) para determinação dos períodos normais de trabalho diário*

---

<sup>8</sup> Apesar disso, note-se a distinção entre comunicação e justificação: ao passo que a obrigação de comunicar as faltas é imposta, em termos imediatos, pela lei (art. 228.º), o dever de justificação — se omitido — tem de ser expressamente solicitado pelo empregador, dentro de um prazo máximo de 15 dias (cfr. art. 229.º/1), ou resultar, por exemplo, de regulamento interno previamente existente.

*em falta*» (realce nosso) — demonstra que ausências inferiores ao período normal de trabalho diário não deixam de constituir «falta». Esta interpretação sai reforçada pelo teor do art. 231.º/2, que se refere a «*faltas injustificadas a (...) meio período normal de trabalho diário*»<sup>9</sup>.

Desta forma, a ausência injustificada do trabalhador durante o período da manhã, por uma única vez no ano civil, impede o aumento do período de férias a gozar no ano seguinte. O mesmo se diga no tocante a ausências injustificadas por período inferior a metade do período de trabalho — o caso do trabalhador com período normal de trabalho diário de 8 horas que, sem justificação, falte duas horas num determinado dia.

§ 5. O mesmo regime é de aplicar aos atrasos injustificados, ou seja, às situações em que o trabalhador comparece no local de trabalho em infracção ao dever de pontualidade [art. 121.º/1, alínea b)].

É que a circunstância de o art. 213.º/3 referir apenas a realidade da «falta» — isto é, da ausência ao trabalho (cfr. art. 224.º/1) — poderia criar dúvidas quanto à questão de saber se o preceito, na sua previsão e estatuição, está limitado às situações em que o trabalhador não compareceu no local e no tempo de trabalho.

Entende-se que assim não é, e que qualquer atraso injustificado impede o aumento da duração do período anual de férias.

No pressuposto, que se julga pacífico, de que o art. 213.º/3 premeia o cumprimento, por parte do trabalhador, das regras em matéria de tempo de trabalho, entende-se que um conceito amplo de assiduidade abrange a comparência no local de trabalho à hora de início definida (cfr. art. 159.º/1). Não se vê razão para ter por especialmente assíduo trabalhador que se apresenta ao serviço fora do horário estabelecido para o efeito.

---

<sup>9</sup> Neste sentido, a definição de «falta» constante do art. 224.º/1 corresponderá à ausência do trabalhador no local de trabalho e durante *qualquer* período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

É assim que trabalhador que se ausente durante 15 dias seguidos por altura do casamento não verá o seu período de férias aumentado no ano seguinte [art. 225.º/2, alínea *a*)]. Trabalhador chamado a comparecer em tribunal para prestar depoimento durante 3 dias, em 2005, gozará um período de 23 (22 + 1) dias úteis de férias em 2006 [arts. 225.º/2, alínea *d*) e 213.º/3, alínea *c*)]. Trabalhador cujo avô faleça e goze os dois dias consecutivos de faltas justificadas previstos no art. 227.º/1, alínea *b*), terá direito, no ano seguinte, a mais 2 dias úteis de férias [arts. 225.º/2, alínea *b*), e 213.º/3, alínea *b*)]. Já trabalhador doente durante um dia útil manterá direito ao acréscimo de 3 dias de férias [arts. 225.º/2, alínea *d*), e 213.º/3, alínea *a*)].

O regime aplica-se, de resto, às faltas que, em desenvolvimento da disposição geral contida na alínea *j*) do art. 225.º/2, «*por lei forem como tal qualificadas*». A título exemplificativo, cite-se o disposto no Decreto-Lei 297/2000, de 17 de Novembro, que regula o estatuto social do bombeiro, cujo art. 32.º prevê as faltas ao serviço de trabalhadores que detenham aquela qualidade<sup>14</sup>.

Se bem que a aparente taxatividade do regime legal deva ser testada no tocante a algumas situações, ela não deixa de fornecer a «pedra-de-toque» do sistema. Não obstante as faltas justificadas o serem, de tal forma que «*não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador*» (art. 230.º/1), o certo é que os trabalhadores acima exemplificados — que se casaram, obrigados por lei a comparecer em tribunal, que perderam um familiar, que

---

<sup>14</sup> Entre outros possíveis, existem disposições similares no regime jurídico do voluntariado, aprovado pela Lei 71/98, de 3 de Novembro [cfr. arts. 7.º/1, alínea *e*), e n.º 2] e regulamentado pelo Decreto-Lei 389/99, de 30 de Setembro (cfr. art. 15.º), e no regime jurídico de apoio à alta competição, constante do Decreto-Lei 125/95, de 31 de Maio (cfr. arts. 19.º/1, e 24.º, este último na redacção do Decreto-Lei 123/96, de 10 de Agosto). Curiosamente, o art. 19.º/4 do Decreto-Lei 125/95, a propósito do regime da alta competição, garante que «*os trabalhadores que beneficiem das medidas previstas neste artigo não podem ser prejudicados na respectiva carreira profissional ou na percepção de regalias ou benefícios concedidos, designadamente em razão da assiduidade*» (realce nosso).

sofreram o infortúnio de estarem doentes — não são totalmente assíduos para efeitos do art. 213.º/3.

Por claramente vocacionado para o combate ao absentismo, o art. 213.º/3 não pode deixar de ser interpretado restritivamente e de ter em vista trabalhadores que estiveram efectivamente ao serviço. A acrescer à reserva que se prende com uma disposição que premeia trabalhadores que dão cumprimento a deveres — assiduidade e pontualidade — a que se comprometeram e a que estão obrigados por lei, é desvirtuar o sistema, e o próprio desígnio do preceito, interpretá-lo «generosamente».

De resto, a própria lei confere argumento nesse sentido. Manifestamente, quando o legislador, no art. 211.º/4, ressalva o «*disposto no n.º 3 do artigo seguinte*» está, afinal, a referir-se ao n.º 3 do art. 213.º<sup>15</sup> Feita a correcção, assim se explicita que o direito a férias «*não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto*» no art. 213.º/3, quer dizer, sem prejuízo do aumento da duração do período de férias em função da inexistência de faltas injustificadas e do número de faltas justificadas.

Note-se ainda que a relação de dependência entre o direito a férias e a assiduidade ou efectividade de serviço é cada vez mais notória, sobretudo depois da entrada em vigor do CT.

A acrescer ao teor do art. 220.º/2 e 4, que será melhor desenvolvido *infra*<sup>16</sup>, com a entrada em vigor do CT foram reforçados traços do regime que, não obstante a manutenção da regra geral do art. 211.º/4<sup>17</sup>, aproximam a duração do período de férias da assiduidade e da efectividade de serviço. A par dele podem identificar-se a previsão do art. 232.º/2, importada do regime anterior<sup>18</sup> e que atribui ao trabalhador a faculdade de trocar dias de faltas, que implicam perda de

<sup>15</sup> Cfr., neste sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ e Outros, *ob. cit.*, p. 399, II.

<sup>16</sup> No § 28, a propósito dos acidentes de trabalho.

<sup>17</sup> Que já constava do art. 2.º/2 do Decreto-Lei 874/76, de 28 de Dezembro, cuja única excepção, expressamente assumida, era a prevista no art. 28.º/2 do diploma.

<sup>18</sup> O referido art. 28.º/2 do Decreto-Lei 874/76, de 28 de Dezembro.



retribuição, por dias de férias; e, num certo sentido, a criação da sanção disciplinar consistente na perda de dias de férias [arts. 366.º, alínea *d*), e 368.º/2]. Esta última, de resto, constitui inversão total da garantia do art. 211.º/4: por iniciativa exclusiva do empregador, ainda que fundada em comportamento culposo do trabalhador, este perde dias de férias *não obstante* a sua assiduidade ou efectividade de serviço.

Neste sentido, o mecanismo do art. 213.º/3 constitui outro dos traços do regime que associam a duração do período de férias à maior ou menor assiduidade do trabalhador.

A estas considerações acresce outra: o CT não alterou a duração do período de férias, que se mantém em 22 dias úteis (art. 213.º/1). Desta forma, o art. 213.º/3 não pode ser lido como significando que o período de férias passou a ser, em regra, 25 dias úteis, e que só os trabalhadores não assíduos, ou menos assíduos, é que verão o período de férias reduzido.

Também por este motivo, o art. 213.º/3 cria, no empregador, o ónus de controlar a comunicação e justificação, substancial, temporal e procedimental, das ausências dos trabalhadores. A partir do momento em que o art. 213.º/3 está, de pleno, em vigor<sup>19</sup>, entende-se que empregador relapso na verificação das faltas dificilmente pode pretender privar o trabalhador, no ano seguinte, do acréscimo consagrado pelo preceito legal em causa.

---

<sup>19</sup> Referimo-nos às dúvidas suscitadas a propósito da data de entrada em vigor do art. 213.º/3, designadamente no que diz respeito à questão de saber se as ausências verificadas em 2003, ano de início de vigência do CT, comportariam um aumento do período de férias a gozar já em 2004. Nas *Fichas Interpretativas cit.*, a Inspeção-Geral do Trabalho pronunciou-se em sentido contrário, por entender que «a prestação do dever de assiduidade pelo trabalhador e do respectivo controlo pelo empregador tinham efeitos precisamente definidos na legislação em vigor à data em que ocorreram, não sendo qualquer delas a majoração das férias, com o qual as partes não contavam, não podendo esse efeito determinar ou orientar o seu comportamento» (Ficha I.5, p. 14). Se bem que se discorde desta orientação, a sua crítica ultrapassa o âmbito do presente estudo.

§ 7. Como se verifica pela leitura da norma, não só dias completos de falta justificada devem ser contabilizados para fixar o aumento do período de férias: se «*dois meios dias*» de ausência justificada mantêm o período de férias em 25 (22 + 3) dias úteis, já «*quatro meios dias*» ou «*seis meios dias*» reduzem-no a 24 (22 + 2) ou 23 (22 + 1), respectivamente. Pela mesma razão, sete meios dias de falta justificada constituirão obstáculo a qualquer aumento do período de férias.

A este propósito, pode surgir a dúvida de saber se a previsão legal de (por exemplo) «*dois meios dias de falta*» se resume à situação em que o trabalhador, por duas vezes, falta — justificadamente — metade do período normal de trabalho diário, ou se também compreende as situações em que o trabalhador falta por diversas vezes durante período inferior, em termos tais que, no total, faltou metade desse período.

Dito de outro modo: para efeitos do art. 213.º/3, alínea *a*), estão na mesma situação (i) trabalhador com período normal de trabalho diário de 8 horas que faltou, por duas vezes, durante um período de 4 horas e (ii) trabalhador com o mesmo período normal de trabalho diário que faltou, quatro vezes, durante períodos de 2 horas?

Creemos que a resposta é afirmativa e que períodos de ausência justificada inferiores a metade do período normal de trabalho diário devem ser somados — no decurso do ano civil<sup>20</sup> — para determinar meio dia de ausência relevante para os efeitos em causa.

Segundo norma legal expressa: «*Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta*» (art. 224.º/2). Esta disposição, que como se viu conhece aplicação em diversos domí-

<sup>20</sup> Por se tratar da verificação do absentismo num determinado ano, por forma a determinar do aumento do período de férias no ano civil seguinte, a contagem das ausências — justificadas e injustificadas — interrompe-se no termo (31 de Dezembro) do ano civil relevante.

nios, esclarece que o conceito de falta não se limita à ausência durante a totalidade do período normal de trabalho diário e que, quando se trata de determinar certo período de ausência de um trabalhador, da soma dos diferentes períodos de ausência resulta o apuramento do número total de faltas.

Esta interpretação está, de resto, em consonância com aquela que se fez a propósito do conceito de falta injustificada, que aí foi definida como *qualquer* atraso ou ausência do trabalhador, mesmo inferiores ao período normal de trabalho diário (cfr. art. 224.º/1)<sup>21</sup>.

Desta forma, e no exemplo dado, a expressão «dois meios dias» empregue pelo art. 213.º/3, alínea a), preenche-se sempre que o trabalhador, numa única ausência ou por soma de períodos «parciais» (inferiores) de ausência, faltou, por duas vezes, 4 horas<sup>22</sup>.

Procurar-se-á concretizar a questão de outro modo.

Imagine-se que, a 31 de Dezembro de determinado ano, o controlo da assiduidade levado a cabo pelo empregador revela que certo trabalhador, ao abrigo da disposição do art. 225.º/2, alínea f), deslocou-se à escola do filho menor em três dos trimestres, por períodos de 3 horas.

Porque, para efeitos do art. 213.º/3, não releva apenas o somatório de períodos de falta que totalizem, *no seu conjunto*, meio dia de falta, aquelas ausências do trabalhador obstarão a que, no ano seguinte, o período de férias daquele trabalhador seja acrescido de 3 dias úteis: a nona hora de falta — aquela que ultrapassa os «dois meios dias» referidos pela alínea a) do art. 213.º/3, sem atingir, na totalidade, os «quatro meios dias» previstos na alínea seguinte — se bem que não chegue a significar outro meio dia de ausência, reconduz o aumento do período de férias à alínea b) do preceito em análise.

---

<sup>21</sup> Veja-se §§ 4 e 5 *supra*.

<sup>22</sup> Porque faltou, duas vezes, 4 horas; porque faltou uma vez 4 horas, outra vez 2 horas, uma terceira vez 2 horas; porque, por oito vezes, faltou 1 hora. Em todos estes casos — e porque nos estamos a referir, evidentemente, a faltas justificadas — o trabalhador mantém o direito a um acréscimo de 3 dias de férias [cfr. art. 213.º/3, alínea a)].

A própria redacção legal da norma — «*até ao máximo de (...)*» determinado período de ausência justificada — aponta nesse sentido; a não ser assim, confia-se que o legislador teria antes optado por terminologia que clarificasse que apenas meios dias *completos* de falta importariam o regime que aí vem associado.

§ 8. Por força do art. 213.º/4 do CT, «*são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador*».

Desta forma, constituem ausências relevantes para efeitos de inviabilizar, no todo ou em parte<sup>23</sup>, o aumento do período de férias, as determinadas, por exemplo, por uma situação de acordo de suspensão do contrato de trabalho (art. 330.º/1); de licença sem retribuição (art. 355.º/1); de greve (art. 597.º/1); e, em geral, todas as faltas justificadas — por doença, designadamente — que, por se prolongarem por período superior a 1 mês, determinam, nos termos da lei (art. 333.º/1), a suspensão do contrato.

Se bem que se aplauda a equiparação expressa feita pelo legislador, que tem a virtualidade de evitar dúvidas que de outro modo se colocariam, não deixa de se entender que ela se imporia por força da interpretação da natureza jurídica do instituto. Com efeito, o limite apertado de faltas (justificadas) admitido pelo art. 213.º/3 — um máximo de três, ou seis meios dias — não deixaria margem para negar a sua aplicação, de pleno, a situações — as de suspensão — que, como se disse, no mais das vezes correspondem a ausências por período de tempo significativo.

---

<sup>23</sup> O mais das vezes, a suspensão do contrato corresponderá a situações de ausência prolongada, as quais, nessa medida, impedirão qualquer aumento do período de férias por excederem os limites quantitativos do art. 213.º/3: imagine-se uma situação de doença que se prolongue por período superior a um mês (art. 333.º/1). Podem, no entanto, configurar-se situações que, juridicamente, determinam a suspensão do contrato de trabalho — como dois dias de greve, por exemplo (cfr. art. 597.º/1) — que inviabilizarão apenas parte do acréscimo de dias de férias.

§ 9. Ainda no tocante à disposição do art. 213.º/4 do CT, atente-se na redacção da norma: estão em causa períodos de suspensão do contrato «*por facto respeitante ao trabalhador*».

E se a circunstância de a lei utilizar a expressão «respeitante» — e não «imputável» — alarga o âmbito de aplicação da norma a situações como as que foram exemplificadas, independentes, desde logo, de um juízo de culpa sobre o trabalhador, impõe-se também a constatação de que o direito do trabalhador à majoração prevista pelo art. 213.º/3 não sai beliscado nos casos em que o impedimento, melhor dizendo, a suspensão, se fica a dever ao empregador, ou a factos alheios quer a este quer ao trabalhador.

Num exemplo: em situações de crise empresarial (arts. 335.º e ss) e de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição temporária da actividade (arts. 350.º e ss), que tratamento merecem, para efeitos do art. 213.º/3 e 4, a redução temporária do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho daí resultantes?

Entende-se que, nesses casos, o trabalhador mantém o direito ao acréscimo de dias de férias resultante do preceito, como se, durante o tempo de redução ou suspensão, tivesse estado ao serviço.

A circunstância de se estar perante circunstancialismos respeitantes à actividade desenvolvida *pelo empregador*, ainda que independentes (de igual modo) de um juízo de culpa ou devidas, até, a caso fortuito ou motivo de força maior, constitui argumento decisivo neste sentido. Veja-se que, quer no caso de crise empresarial (Divisão I), quer no caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição temporária da actividade (Divisão II), está-se perante «*Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador*» (Subsecção III da Secção IV do Capítulo VII). Em ambos os casos, não se trata de facto respeitante ao trabalhador<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Cfr. Ficha VII.5. das *Fichas Interpretativas cit.* da Inspeção-Geral do Trabalho. Analisando «as situações em que a não prestação de trabalho se deva a facto imputável ao

Pode aliás encontrar-se base de apoio para esta interpretação no teor do art. 346.º/1, em sede de redução ou suspensão no âmbito de crise empresarial, por força do qual «*para efeito do direito a férias, o tempo de redução ou suspensão conta-se como serviço efectivamente prestado em condições normais de trabalho*».

Já no caso de a ausência de prestação de trabalho ser *imputável* ao trabalhador, porque resultante de comportamento culposo deste, fica inviabilizado, no todo ou em parte, o acréscimo do período de férias previsto por lei.

Imagine-se situação em que foi aplicada sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade [arts. 366.º, alínea e), e 368.º/3]. Não obstante a ausência de trabalho ter sido determinada por decisão do empregador, a circunstância de ela constituir reacção a conduta ilícita do trabalhador aconselha a solução propugnada, sob pena de o trabalhador ser, afinal, beneficiado.

§ 10. Sem prejuízo do que ficou dito, acrescente-se que o facto de se tratarem de períodos de suspensão do contrato «*por facto respeitante ao trabalhador*» (art. 213.º/4) não obsta à inclusão, para estes efeitos, de situações em que a suspensão é acordada pelas partes (art. 330.º/1), como se adiantou no § 8.

Se é certo que, nalguns casos, a suspensão pode resultar de facto respeitante ao trabalhador<sup>25</sup>, podem configurar-se outros em que assim não é — todos aqueles em que ambas as partes têm interesse em suspender a relação de trabalho.

---

*empregador*», aí se diz que «*não pode o trabalhador ser prejudicado quanto ao aumento do período de férias (por exemplo quando há paragens de produção em que o trabalhador permanece disponível, ainda que fora do seu local de trabalho ou quando, por qualquer razão, o estabelecimento é temporariamente encerrado)*» (p. 91).

<sup>25</sup> Imagine-se trabalhador que requer a suspensão do contrato para realizar pós-graduação no estrangeiro, em condições que legitimariam a recusa do empregador em conceder licença sem retribuição (cfr. art. 354.º/3); neste caso, a suspensão resultará de acordo das partes.

Nestes casos, a aplicação do art. 213.º/4 resultará do facto de se tratar de uma situação de suspensão, não tanto por respeitante ao trabalhador, mas por ditames de coerência do sistema, por um lado, aliados à desigualdade que se criaria entre trabalhadores ao serviço e trabalhadores que estiveram ausentes da empresa durante certo período de tempo.

Estas considerações aplicam-se ainda a outros tipos de suspensão acordada com o trabalhador, como acontece na pré-reforma (art. 356.º)<sup>26</sup>. Mesmo num caso em que a pré-reforma cesse na sequência de actuação culposa do empregador [cfr. arts. 360.º e 361.º/1, alínea *b*), *in fine*] e o trabalhador retome a prestação de trabalho, entende-se que o período de suspensão não conferirá direito a qualquer acréscimo do período de férias no ano subsequente ao termo do acordo de pré-reforma.

§ 11. As conclusões a que se foi chegando devem ser cuidadosamente testadas quando aplicadas a certo tipo de ausências.

Estão nessa situação, antes de mais, todos os casos que a lei equipara, juridicamente, a prestação efectiva de trabalho, não obstante o trabalhador não ter estado ao serviço.

À luz do que se vem defendendo sobre o tipo de assiduidade que o mecanismo instituído pelo art. 213.º/3 pretende premiar, dir-se-ia à partida deverem essas ausências ser tidas como falta de assiduidade, ou assiduidade menor, e interferirem, por conseguinte, total ou parcialmente, com o acréscimo do período de férias; como já foi evidenciado, *«a norma em anotação trata não de prejudicar a duração das férias por causa da falta de assiduidade, mas de premiar em dias de férias grau elevado de assiduidade. Esta consubstancia-se na comparência do trabalhador ao serviço, exigindo dele, por isso, uma prestação de facto, uma realização, para a qual não basta a equiparação jurídica*

---

<sup>26</sup> Se bem que a pré-reforma consista na suspensão da *prestação* de trabalho, e não do contrato de trabalho (cfr. art. 356.º/1), entende-se que o regime não deve diferir, neste ponto, e que é de aplicar o art. 213.º/4.

*da ausência à não ausência, como acontece com as dispensas que contam como se de tempo de serviço efectivo se tratasse»<sup>27</sup>.*

Apesar disso, e atentos os valores em presença em algumas dessas situações, impõe-se determinar, caso a caso, se eles não ditarão solução diferente.

§ 12. Um primeiro núcleo de ausências que a lei caracteriza genericamente como constituindo serviço efectivo são as motivadas pelo gozo das licenças, faltas e dispensas previstas em sede de protecção da maternidade e paternidade.

É assim com as licenças por maternidade, aborto espontâneo e aborto voluntário legal e com as licenças por paternidade, licença por adopção, faltas para assistência a menores, dispensas ao trabalho por motivos de protecção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera e lactante, dispensas de trabalho nocturno e faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica (art. 50.º/1); com as dispensas para consulta, amamentação e aleitação (*idem*, n.º 2); e com as faltas para assistência a netos, licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado [Regulamento do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 35/2004, de 29 de Julho («RCT»), art. 101.º/1].

Delas, a lei resolve expressamente a questão no que diz respeito às licenças por maternidade e paternidade. Com efeito, o art. 97.º/1 do RCT dispõe que o «gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho». E porque o art. 35.º do CT caracteriza como «licença por maternidade» e «licença por paternidade» situações que vão além da mera licença motivada pelo nascimento de um filho<sup>28</sup>, entende-se, numa leitura sistemática, que não prejudicam o aumento do período legal de férias:

<sup>27</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ e Outros, *ob. cit.*, p. 404, IV.

<sup>28</sup> De tal forma, que o art. 97.º/1 do RCT, atrás reproduzido, utiliza o plural: «O gozo das licenças por maternidade e paternidade (...)» (realce nosso).



- a licença por maternidade de 120 dias (art. 35.º/1);
- a licença por maternidade de 120 dias, acrescida de 30 dias por cada gemelar além do primeiro (*idem*, n.º 2);
- a extensão da licença por maternidade em 25% (RCT, art. 68.º/1 e 2)<sup>29</sup>;
- a licença, anterior ao parto, determinada por situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro (art. 35.º/3);
- a licença, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, em caso de aborto espontâneo ou aborto voluntário legal (*idem*, n.º 6)<sup>30</sup>;
- a licença por paternidade de 5 dias úteis (art. 36.º/1);
- a licença por paternidade por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, ou ao remanescente daquele período se a mãe já tiver gozado parte da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica, morte da mãe ou decisão conjunta dos pais (*idem*, n.º 2);
- a extensão da licença por paternidade em 25% (RCT, art. 68.º/3)<sup>31</sup>.

§ 13. Em nossa opinião, àquelas situações acresce uma outra: as dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação (art. 39.º).

---

<sup>29</sup> Entende-se que também a extensão do período de licença para 150 dias, por decisão da trabalhadora, não prejudica o aumento do período de férias. A inexistência de disposição legal expressa que excepcione os últimos 30 dias de licença do regime geral da licença por maternidade obriga, em nossa opinião, à consideração de que a extensão do período de licença obedece àquele regime geral e, por conseguinte, à previsão do art. 97.º/1 do RCT. A extensão do período de 30 dias, e a interpretação ora feita, aplica-se às licenças por paternidade (cfr. RCT, art. 68.º/3).

<sup>30</sup> Mais duvidosas são as situações de aborto espontâneo fora das situações admitidas pelo Código Penal, as quais, nessa medida, constituem crime previsto e punido (cfr. art. 140.º/3 daquele diploma). Admite-se que, por interpretação sistemática, se deva entender que trabalhadora autora de uma interrupção da gravidez contrária à ordem jurídica não beneficie de direito — o direito a licença, havida como prestação de trabalho para efeitos do art. 213.º/3 — presumivelmente concedido, pelo legislador, a trabalhadoras que o fizeram em circunstâncias admitidas por lei.

<sup>31</sup> Veja-se nota 29.

É verdade que aqueles casos não são ressalvados pelo art. 97.º/1 do RCT e que, como se escreveu, «*este preceito constitui, de resto, argumento adicional para se entender que em todos os restantes casos de licenças, dispensas e ausências em que não exista norma semelhante, o respectivo gozo pode prejudicar o aumento do período de férias (...)*»<sup>32</sup>. Que é o mesmo que dizer, a circunstância de o RCT ter a preocupação de, expressamente, esclarecer que tipo de ausências não afecta o acréscimo do período legal de férias legitima o entendimento de que, em todas as outras, o legislador não pretendeu assegurar esse efeito.

Apesar disso, somos sensíveis ao facto de as dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação constituírem os únicos casos de ausência motivada por situações de maternidade e paternidade que, nos termos da lei, «*não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço*» (art. 50.º/2), mesmo para efeitos retributivos. Trata-se de regime de que nem mesmo as licenças por maternidade e paternidade — as quais, nos termos da lei [art. 50.º/1, alíneas *a*) e *b*)], determinam perda de retribuição, ainda que compensada com o pagamento de um subsídio (RCT, art. 103.º/1) — beneficiam.

Inequivocamente, o aumento dos dias de férias ditado pelo art. 213.º/3 constitui um direito subjectivo dos trabalhadores — que é o mesmo que dizer, um «direito» para efeitos do art. 50.º/2 do CT, acima transcrito. E não se encontrando, nos demais traços do regime, qualquer outro efeito normalmente associado à prestação efectiva de trabalho de que trabalhadores<sup>33</sup> naquelas situações de dispensa sejam privados, entende-se que o art. 213.º/3 não constitui excepção.

Pelas razões apontadas, e sem prejuízo das dúvidas expressas, somos de opinião que as dispensas para consultas pré-natais, ama-

---

<sup>32</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ e Outros, *ob. cit.*, p. 404, IV.

<sup>33</sup> Note-se que, ao contrário das deslocações para consultas pré-natais e da dispensa para amamentação, a dispensa para aleitação pode ser exercida pelo pai (cfr. CT, art. 39.º, e RCT, arts. 72.º e 73.º).

mentação e aleitação não afectam o aumento da duração do período de férias previsto no art. 213.º/3<sup>34</sup>.

§ 14. Também pelas razões expostas, *maxime* as consentidas pela interpretação *a contrario* do art. 97.º/1 do RCT, as demais situações de licenças, faltas e dispensas previstas em sede de protecção legal da maternidade e paternidade constituem falta de assiduidade para efeitos de poderem obstar, no todo ou em parte, ao acréscimo do período de férias.

É esse o caso:

- da licença por adopção (art. 38.º);
- das faltas para assistência a menores (art. 40.º);
- das faltas para assistência a netos (art. 41.º);
- das faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica (art. 42.º);
- da licença parental (art. 43.º/1);
- da licença especial (art. 43.º/3 e 4);
- da licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica (art. 44.º).

§ 15. Estão também nesta última situação as ausências que, em desenvolvimento da alínea *e*) do art. 225.º/2 (cfr. RCT, art. 202.º), vêm reguladas no art. 203.º/1 do RCT.

Aí se confere ao trabalhador direito a faltar «*até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade*».

Também estas ausências — que «*não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição,*

---

<sup>34</sup> Neste sentido, Ficha VII.5, p. 92, das *Fichas Interpretativas cit.*, emitidas pela Inspeção-Geral do Trabalho.

*como prestação efectiva de serviço»* (RCT, art. 204.º) — consistem em faltas justificadas para efeitos de, ao abrigo do art. 213.º/3, poderem obstar, no todo ou em parte, ao aumento do período de férias.

Quer para efeitos do art. 203.º do RCT quer para efeitos das faltas identificadas no § (14) anterior, entende-se que o conceito de «assistência» — a menores de 10 anos, a netos, a filho com doença ou deficiência crónica e aos familiares referidos no art. 203.º do RCT — abrange todos os actos necessários ao acompanhamento do familiar em situação de doença ou acidente e, designadamente, os que se prendem com a deslocação a consultas e tratamentos, permanência em casa ou em estabelecimento hospitalar, etc. Em todos os casos, ao empregador assiste o direito de exigir prova (entre outros aspectos) do carácter inadiável e imprescindível da assistência, nomeadamente na perspectiva da justificação da impossibilidade de a assegurar fora do horário de trabalho [cfr. RCT, arts. 74.º/1, alínea *a*), e 203.º/4, alínea *a*)].

Este facto é relevante, porquanto, como se disse<sup>35</sup>, o carácter justificado das faltas resulta, também, do cumprimento das regras relativas à prova da justificação (cfr. arts. 228.º e 229.º/1 e 6).

§ 16. Outro conjunto de ausências caracterizado por lei como consistindo em prestação efectiva de trabalho são as dadas por membros de estruturas representativas de trabalhadores, no exercício das suas funções de representação.

Com efeito, quer o crédito de horas quer as faltas justificadas de trabalhadores nessas condições são havidos como serviço efectivo (cfr. arts. 454.º/2 e 455.º/1 e 2).

São representantes dos trabalhadores os membros da comissão e subcomissões de trabalhadores, os delegados e dirigentes sindicais e os representantes nacionais do conselho de empresa europeu (art. 451.º), e, bem assim, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (art. 277.º). Recentemente, o

---

<sup>35</sup> Cfr. § 3 *supra*.

Decreto-Lei 215/2005, de 13 de Dezembro, atribuiu essa qualidade aos representantes dos trabalhadores no âmbito da sociedade europeia (cfr. art. 44.º)<sup>36</sup>.

Em coerência com o que se vem defendendo, os diferentes tipos de ausência merecem tratamento diferente.

O crédito de horas, que «*conta como tempo de serviço efectivo*» (art. 454.º/2) para todos os efeitos<sup>37</sup>, incluindo o da retribuição, assemelha-se, nessa medida, às dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação.

E se bem que as dúvidas — quanto à aplicação de um instituto que pretende, como se viu, premiar uma execução efectiva do trabalho — sejam as mesmas, a circunstância de a lei (também) não excepcionar quaisquer outros efeitos autoriza o entendimento de que ausências ao abrigo do crédito de horas não interferem com a majoração consagrada pelo art. 213.º/3.

De resto, constituiria uma penalização do exercício das funções representativas a circunstância de, por efeito desse exercício, o trabalhador ficar automaticamente privado de direitos — os consagrados pelo art. 213.º/3 — associados à prestação de trabalho.

Já as ausências, motivadas pelo mesmo desempenho de funções de representação, que ultrapassam o crédito de horas<sup>38</sup>, são caracte-

---

<sup>36</sup> Concretamente, aos membros do grupo especial de negociação e do conselho de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta e no órgão de administração ou fiscalização.

<sup>37</sup> Cfr., respectivamente, art. 467.º, para os membros das subcomissões de trabalhadores, comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras; art. 504.º, para os delegados sindicais; CT, art. 505.º/1, e RCT, art. 400.º/2, para os membros da direcção de associações sindicais; RCT, art. 394.º/1, para os representantes nacionais do conselho de empresa europeu; CT, art. 277.º/7, e RCT, art. 280.º, para os representantes em matéria de higiene, saúde e segurança no trabalho; e Decreto-Lei 215/2005, de 13 de Dezembro, art. 44.º/1, alínea *a*), para os representantes no âmbito da sociedade europeia.

<sup>38</sup> Tanto no caso de representantes dos trabalhadores titulares do crédito de horas, como no caso dos membros da direcção sindical que, por limitações numéricas, dele não dispõem (cfr. RCT, art. 402.º/2).

rizadas, pela própria lei, como «faltas justificadas» (cfr. art. 455.º/1 e 2)<sup>39</sup>.

Tratando-se de faltas justificadas — que implicam, para além do mais, perda de retribuição, de resto em excepção à regra (cfr. art. 230.º/1, 2 e 4) — não se vê razão para as isentar do limite máximo imposto pelo art. 213.º/3. Desta forma, membro da comissão de trabalhadores que dê duas faltas justificadas num determinado ano verá o seu período de férias aumentado, no ano seguinte, em 2 dias úteis [art. 213.º/3, alínea *b*)]; já dirigente sindical que ultrapasse o número máximo de faltas justificadas previsto no preceito manterá o direito a 22 dias úteis de férias.

Em suma, estamos em crer que o crédito de horas não prejudica o aumento do período de férias e que, ao invés, as faltas justificadas são susceptíveis de afectar esse aumento<sup>40</sup>. Por maioria de razão, inviabilizam o acréscimo do período de férias as situações de ausência justificada por período, efectivo ou previsível, superior a um mês, em termos tais que se verifica a suspensão do contrato de trabalho (art. 213.º/4.º)<sup>41</sup>.

<sup>39</sup> Cfr., no tocante aos dirigentes sindicais, as disposições expressas do art. 505.º/1 do CT e do art. 402.º do RCT e, no tocante aos representantes dos trabalhadores para a higiene, saúde e segurança no trabalho, o art. 281.º do RCT. No tocante aos membros da comissão de trabalhadores, o direito é aflorado, em termos genéricos, no art. 455.º/1 do CT; os membros do conselho de empresa europeu parecem não ter direito a faltar justificadamente para o exercício das suas funções e, ao nível da sociedade europeia, esse direito vem expressamente consagrado na alínea *c*) do art. 44.º/1 do Decreto-Lei 215/2005, de 13 de Dezembro.

<sup>40</sup> Nas *Fichas Interpretativas cit.*, a Inspeção-Geral do Trabalho pronuncia-se em sentido idêntico, ainda que limitado aos representantes sindicais, aos membros de comissões de trabalhadores e aos representantes no âmbito dos conselhos de empresa europeu; cfr. Ficha VII.5, pp. 92-93, Ficha VII.14, pp. 106-107, e Ficha VII.18, pp. 112-113.

<sup>41</sup> Em termos expressos, é apenas a propósito dos dirigentes e delegados sindicais que a lei prevê a suspensão do contrato de trabalho nos termos enunciados: «*Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador*» (RCT, art. 403.º). Não se vê razão para não aplicar este regime aos demais membros de estruturas de representação dos trabalhadores e, designadamente, aos membros da comissão de trabalhadores.

§ 17. Também são qualificadas como prestação efectiva de serviço certo tipo de ausências dos trabalhadores individualmente considerados.

Nos termos da lei, os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho até um máximo de 15 horas por ano. As reuniões podem ser convocadas pela comissão de trabalhadores (art. 468.º/2) ou pela comissão sindical ou intersindical (CT, art. 497.º/2, e RCT, art. 397.º).

Se bem que a lei caracterize como «*tempo de serviço efectivo*» (art. 497.º/2) apenas as reuniões convocadas pela comissão sindical ou intersindical, não se descortina razão para negar o mesmo tratamento às reuniões desencadeadas por iniciativa da comissão de trabalhadores.

Em ambos os casos, por se tratar de ausência equiparada a prestação efectiva de trabalho inclusivamente para efeitos retributivos, entendemos, à semelhança do que se defendeu para as dispensas para consultas, amamentação e aleitação e para o crédito de horas dos membros de estruturas representativas de trabalhadores<sup>42</sup>, que o período correspondente não prejudica o acréscimo do período de férias ditado pelo art. 213.º/3. Uma vez mais, constituiria desincentivo — que se crê que o legislador não pretende — à participação dos trabalhadores a circunstância de ela determinar, por inerência, que o trabalhador não preencheria os requisitos necessários para beneficiar do acréscimo do período de férias consagrado pelo art. 213.º/3.

É certo que se deve presumir que o legislador, quando importa para o CT e para o RCT institutos previstos no regime anterior, não desconhece os termos em que os mesmos interferirão com institutos novos, criados pelo CT (Código Civil, art. 9.º/3); mas também por esse motivo, entende-se, no caso das reuniões de trabalhadores realizadas dentro do horário de trabalho, que a harmonização deve ser feita deste modo.

---

<sup>42</sup> Cfr. §§ 13 e 16 *supra*.

§ 18. Parecem ainda dever ser tidas como prestação efectiva de trabalho as ausências dos trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento colectivo ou de extinção do posto de trabalho, no uso do crédito de horas (cfr. art. 399.º, também por remissão do art. 404.º).

Trata-se, como se sabe, de ausências — lícitas — durante o prazo de aviso prévio para cessação do contrato, por período de tempo correspondente a 2 dias por semana (art. 399.º/1).

Entende-se que o período de tempo utilizado pelos trabalhadores para busca de posto de trabalho alternativo deve ser contabilizado como tempo de trabalho para efeitos do art. 213.º/3. À semelhança do raciocínio feito para as situações de suspensão do contrato por facto respeitante ao empregador<sup>43</sup>, quer o despedimento colectivo quer o despedimento por extinção do posto de trabalho derivam de circunstancialismos tipicamente associados à realidade da empresa, a que o trabalhador é alheio<sup>44</sup>.

De forma menos evidente, entendemos que esta conclusão é de manter-se em caso de despedimento por inadaptação, no âmbito do qual o trabalhador afectado também pode usar o crédito de horas (art. 409.º).

Se é certo que se trata de modalidade de cessação do contrato estritamente ligada à pessoa do trabalhador (cfr. art. 406.º) — que constituiria, nessa medida, um facto *respeitante* ao trabalhador — nem por isso deve ignorar-se que a cessação é determinada por iniciativa do empregador. Aliás, é só nos casos estritos do art. 213.º/4 que o legislador demarca de forma clara a fonte do impedimento; ora, o art. 213.º/4 trata de casos de *suspensão* do contrato, que não se verificam no crédito de horas. No máximo, ausências ao abrigo do crédito de horas constituirão dispensa da prestação de trabalho.

---

<sup>43</sup> Cfr. § 9 *supra*.

<sup>44</sup> Como os motivos elencados no art. 397.º/2 demonstram. No procedimento de extinção do posto de trabalho isso é tanto mais claro quanto a inexistência de actuação culposa do empregador ou do trabalhador constitui requisito de licitude do despedimento [cfr. art. 403.º/1, alínea a)].



De resto, e no tocante a qualquer uma das formas de cessação do contrato abordadas, a circunstância de a lei nem sequer caracterizar as ausências por crédito de horas como faltas justificadas imporia, por coerência terminológica com o art. 213.º/3, a solução propugnada.

§ 19. Seja como for, a aplicação do acréscimo estipulado pelo art. 213.º/3 a ausências motivadas pelo crédito de horas previsto no art. 399.º não deixa de dever ser cuidadosamente testada.

É que tratando-se de situações de cessação do contrato, o único período de férias cujo cômputo pode estar em causa é o determinado pelo art. 221.º/1. O gozo do período de férias vencido no início do ano da cessação, eventualmente aumentado pela assiduidade registada no ano anterior, é normalmente convertido, por força do n.º 2 daquela disposição, no pagamento da retribuição correspondente<sup>45/46</sup>.

Já se mostra mais duvidosa a questão de saber se a retribuição a que o trabalhador tem direito, por ocasião da cessação do contrato, nos termos do art. 221.º/1, deve de alguma forma ponderar a assiduidade do trabalhador no ano da cessação do contrato.

Argumento em sentido afirmativo é aquele que atenderá ao facto de a retribuição aí referida corresponder ao período de férias que se

---

<sup>45</sup> Crê-se que esta afirmação não merece reparo. À data da cessação do contrato, o pagamento da retribuição correspondente ao período de férias vencido, mas não gozado, constitui excepção pacífica à regra geral de que o direito a férias não pode ser trocado por compensação pecuniária (art. 211.º/3). Não fora a cessação do contrato, no ano da cessação o trabalhador teria direito a 22 dias úteis de férias, acrescidos por exemplo, por força da assiduidade no ano anterior, de 3 dias úteis; ocorrendo a cessação do contrato, todo o período de férias — 22 + 3 — deve ser substituído pela retribuição respectiva. Não se ignora que o aumento do período de férias, tal como resulta, em regra, de situações de efectiva prestação de trabalho, traduzir-se-á, em regra também, em situações de efectivo gozo de um período de férias acrescido; mas a não ser assim, estaria aberta a porta para discutir, por exemplo, se os dias de férias resultantes do art. 213.º/3 deveriam ser retribuídos.

<sup>46</sup> Mas não no subsídio de férias. Como se sabe, o art. 493.º do RCT veio esclarecer que «o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho não tem consequências no montante do subsídio de férias».

venceria no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte, relativo, portanto, ao trabalho prestado no ano da cessação — período este susceptível de ser aumentado nos termos normais do art. 213.º/3. Em sentido contrário, pode apontar-se o facto de o mecanismo do art. 213.º/3 importar, como se disse, um ano completo de trabalho, interrompido com a cessação do contrato.

Para este efeito estrito, é aliás despiciendo considerar que se está perante formas de cessação do contrato de trabalho para as quais não concorreu a iniciativa do trabalhador, porquanto a conclusão a que se chegar deve ser aplicada, de pleno, a todas as causas de cessação do contrato. Que é o mesmo que dizer, trata-se de questão de âmbito mais alargado, propiciada pela figura do crédito de horas prevista no art. 399.º mas que o ultrapassa.

Colocando a questão em termos gerais: a assiduidade do trabalhador no ano da cessação do contrato interfere com o período de férias a ser remunerado de acordo com o art. 221.º/1?

Nos casos em que o contrato de trabalho cessa a 31 de Dezembro de um ano, a contradição é mais aparente que real. É defensável entender que, nessas situações, existe um ano completo de serviço, que dá direito a um período de férias, eventualmente acrescido pela assiduidade, e *todo ele* substituído, por força daquele preceito, pelo pagamento da retribuição correspondente. Tal como o art. 221.º/1 antecipa para o momento da cessação do contrato o vencimento do período de férias a que se refere o art. 212.º/1, fá-lo também no tocante ao acréscimo que resultaria do art. 213.º/3.

Já nos casos em que a data de cessação do contrato é anterior ao termo do ano civil, entende-se que a substituição pecuniária não é devida. Nessas situações — todas aquelas em que o contrato cessa até 30 de Dezembro, inclusive — não se verifica um ano completo de serviço que legitime a aplicação do art. 213.º/3.

Note-se que a conclusão a que se chegou não deixa de ser formal quando aplicada a trabalhador cujo contrato cessa no dia 28 de Dezembro e que se mostrara absolutamente assíduo durante todo o ano da cessação do contrato; não fora esta cessação, a circunstância

de ele faltar — justificadamente — nos três dias úteis seguintes não obstará à aquisição do direito a mais 3 dias de férias, nos termos da alínea *a*) do art. 213.º/3.

§ 20. À semelhança dos representantes dos trabalhadores, as ausências motivadas pela qualidade de trabalhador-estudante propiciam distinções quanto à respectiva natureza e, por conseguinte, regime.

Também para efeitos do art. 213.º/3, trabalhador-estudante é aquele que preenche a definição legal (CT, art. 79.º/1, e RCT, art. 148.º).

A lei distingue três tipos de ausências do trabalhador-estudante, de resto qualificadas de modo distinto: a dispensa de trabalho para frequência de aulas (CT, art. 80.º/2, e RCT, art. 149.º); a falta justificada para prestação de provas de avaliação [CT, arts. 81.º e 225.º/2, alínea *c*), e RCT, art. 151.º]; e a licença (CT, art. 83.º/2, e RCT, art. 152.º/2). A dispensa de trabalho é retribuída (RCT, art. 149.º/1); as faltas justificadas são remuneradas (CT, art. 230.º/1, e RCT, art. 151.º/3, *a contrario*), salvo na parte em que, impostas pelas deslocações para prestar provas, excedam o número de 10 (RCT, art. 151.º/3); e a licença implica perda de retribuição (RCT, art. 152.º/2).

Ora, entende-se que também para efeitos do art. 213.º/3 aquelas ausências merecem tratamento diferenciado.

O conceito de dispensa difere do conceito de falta: esta traduz a ausência — ainda que justificada — ao trabalho, no local e durante o período em que a actividade devia ser prestada (art. 224.º/1), aquela consiste na desnecessidade de comparência ao serviço.

Desde logo em termos literais, o acréscimo do período de férias em virtude da assiduidade parece ser delimitado apenas pelas figuras da falta (art. 213.º/3) e da suspensão (*idem*, n.º 4). São estas as situações que, por constituírem excepção à assiduidade que aquele acréscimo pretende premiar, influem no número de dias de férias. Aliás em coincidência com a posição sufragada a respeito das dispensas para

consultas pré-natais, amamentação e aleitação<sup>47</sup>, admite-se que o mesmo se não passe no âmbito da dispensa ao trabalho: entendida como uma situação em que o trabalhador *não tinha* que estar presente, essa ausência não é valorada para efeitos de prejudicar o mecanismo de aumento do período de férias.

Pese embora o exagero da comparação, que é propositado, configurar uma situação de dispensa como falta de assiduidade para efeitos do art. 213.º/3 seria o mesmo que fazê-lo quanto à ausência do trabalhador nos dias de descanso semanal. Se, em ambos os casos, o trabalhador não se encontra obrigado a comparecer na empresa — se, por outras palavras, não está vinculado ao dever de assiduidade — essa ausência não pode ser definida como traduzindo falta de assiduidade, ou assiduidade menor.

Por conseguinte, entende-se que a dispensa para frequência de aulas referida no art. 80.º/2 do CT e desenvolvida no art. 149.º do RCT não influi no aumento do período de férias consagrado no art. 213.º/3.

Já as faltas para prestação de provas de avaliação são, por expressa determinação legal, faltas justificadas [CT, art. 225.º/2, alínea c), e RCT, art. 151.º], as quais, nessa medida, ficam sujeitas aos limites quantitativos daquele preceito.

A licença «*por motivos escolares*» (RCT, art. 152.º/2) não constitui uma das situações de suspensão previstas no art. 333.º/1, seja pelo seu limite numérico — 10 dias úteis de licença por ano civil (RCT, art. 152.º/2), em face da ausência superior a um mês imposta pelo art. 333.º/1 do CT —, seja pela sua natureza: não se está, desde logo, perante «*impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador*» (art. 333.º/1).

Creemos, apesar disso, que se está perante causa de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, para efeitos da equiparação feita pelo art. 213.º/4. De resto, o CT não limita as situações de suspensão às previstas no art. 333.º/1; em termos gerais,

---

<sup>47</sup> Cfr. § 13 *supra*.

a suspensão «*pode fundamentar-se na impossibilidade temporária (...) da prestação do trabalho, por facto respeitante ao trabalhador*» (art. 330.º/1).

Juridicamente, trabalhador-estudante ausente da empresa por licença não se encontra nem dispensado da prestação de trabalho, nem em regime de faltas justificadas; tratar-se-á, antes, de um período em que se mantêm os direitos e deveres das partes que não dependam da efectiva prestação do trabalho e em que se suspendem aqueles que a pressuponham (cfr. art. 331.º/1) — daí, por exemplo, a perda de retribuição (RCT, art. 152.º/2). Ora, e como se viu, o acréscimo de férias propiciado pelo art. 213.º/3 e 4 configura um instituto delimitado pela assiduidade do trabalhador, em princípio traduzida na prestação de serviço efectivo.

Por este motivo, o gozo da licença atribuída pelo art. 83.º/2 do CT e regulamentada pelo art. 152.º/2 do RCT deve ser caracterizado como suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador para efeitos do art. 213.º/4.

§ 21. Não só as ausências ao abrigo do crédito de horas consagrado no art. 399.º e a dispensa de trabalho para frequência de aulas do trabalhador-estudante devem ser havidas como situações de dispensa da prestação de trabalho que não contendem com o art. 213.º/3.

Em matéria que pode interferir com a execução da relação de trabalho<sup>48</sup>, é de constatar que a Lei Orgânica 3/2005, de 29 de Agosto, se afastou do regime consagrado pelos art. 225.º/2, alínea *h*), e 230.º/4, do CT<sup>49</sup>, e veio dispor expressamente, no tocante às eleições dos

---

<sup>48</sup> De tal forma, que ela foi introduzida no CT quando o regime anterior (o Decreto-Lei 874/76, de 28 de Dezembro) era omissivo a esse propósito.

<sup>49</sup> Fê-lo em quatro aspectos principais: *(i)* a ausência é tratada como «dispensa» e não como falta justificada; *(ii)* a ausência pode prolongar-se por todo o período da campanha eleitoral, também para efeitos retributivos; *(iii)* o direito à ausência contempla apenas os candidatos efectivos e os suplentes no mínimo legal exigível; *(iv)* não parece impor-se qualquer período de aviso prévio para as ausências de meios dias ou dias completos.

titulares dos órgãos das autarquias locais, que «*durante o período da campanha eleitoral, os candidatos efectivos e os candidatos suplentes, no mínimo legal exigível, têm direito a dispensa do exercício das respectivas funções, sejam públicas ou privadas, contando esse tempo para todos os efeitos, incluindo o direito à retribuição, como tempo de serviço efectivo*» (art. 8.º).

Em coerência com o que se disse antes, a propósito de outras situações de dispensa<sup>50</sup>, entende-se que também esta não prejudica o aumento do período de férias resultante do art. 213.º/3.

§ 22. Também em matéria eleitoral, todas as leis eleitorais contêm normas relativas à ausência ao trabalho dos membros das mesas de assembleia ou secção de voto.

Nas eleições para a Assembleia da República, os «*membros das mesas de assembleias eleitorais são dispensados do dever de comparecimento ao respectivo emprego ou serviço no dia das eleições e no dia seguinte, sem prejuízo de todos os seus direitos e regalias, incluindo o direito à retribuição*» (Lei 14/79, de 16 de Maio, art. 48.º/5). O mesmo sucede na eleição do Presidente da República (DL 319-A/76, de 3 de Maio, arts. 40.º-A/1 e 98.º/5), na eleição dos órgãos das autarquias locais (Lei Orgânica 1/2001, de 14 de Agosto, arts. 81.º e 145.º<sup>51</sup>) e na eleição do Parlamento Europeu (Lei 14/87, de 29 de Abril, arts. 1.º e 12.º/6<sup>52</sup>).

Trata-se, como se viu, de dispensa ao trabalho. *Supra*, a propósito do regime do trabalhador-estudante, desenvolveu-se a distinção entre as noções de dispensa e de falta, entendendo-se então que aquela, por traduzir a desnecessidade de estar presente no local e no tempo de trabalho, não deve ser equiparada à falta para efeitos do art. 213.º/3<sup>53</sup>.

<sup>50</sup> Cfr. §§ 13 e 20 *supra*.

<sup>51</sup> Neste caso, sem referência à manutenção do direito à retribuição.

<sup>52</sup> Preceitos que remetem, respectivamente, para as leis eleitorais da Assembleia da República e do Presidente da República.

<sup>53</sup> Cfr. § 20 *supra*.

titulares dos órgãos das autarquias locais, que «*durante o período da campanha eleitoral, os candidatos efectivos e os candidatos suplentes, no mínimo legal exigível, têm direito a dispensa do exercício das respectivas funções, sejam públicas ou privadas, contando esse tempo para todos os efeitos, incluindo o direito à retribuição, como tempo de serviço efectivo*» (art. 8.º).

Em coerência com o que se disse antes, a propósito de outras situações de dispensa<sup>50</sup>, entende-se que também esta não prejudica o aumento do período de férias resultante do art. 213.º/3.

§ 22. Também em matéria eleitoral, todas as leis eleitorais contêm normas relativas à ausência ao trabalho dos membros das mesas de assembleia ou secção de voto.

Nas eleições para a Assembleia da República, os «*membros das mesas de assembleias eleitorais são dispensados do dever de comparecimento ao respectivo emprego ou serviço no dia das eleições e no dia seguinte, sem prejuízo de todos os seus direitos e regalias, incluindo o direito à retribuição*» (Lei 14/79, de 16 de Maio, art. 48.º/5). O mesmo sucede na eleição do Presidente da República (DL 319-A/76, de 3 de Maio, arts. 40.º-A/1 e 98.º/5), na eleição dos órgãos das autarquias locais (Lei Orgânica 1/2001, de 14 de Agosto, arts. 81.º e 145.º<sup>51</sup>) e na eleição do Parlamento Europeu (Lei 14/87, de 29 de Abril, arts. 1.º e 12.º/6<sup>52</sup>).

Trata-se, como se viu, de dispensa ao trabalho. *Supra*, a propósito do regime do trabalhador-estudante, desenvolveu-se a distinção entre as noções de dispensa e de falta, entendendo-se então que aquela, por traduzir a desnecessidade de estar presente no local e no tempo de trabalho, não deve ser equiparada à falta para efeitos do art. 213.º/3<sup>53</sup>.

<sup>50</sup> Cfr. §§ 13 e 20 *supra*.

<sup>51</sup> Neste caso, sem referência à manutenção do direito à retribuição.

<sup>52</sup> Preceitos que remetem, respectivamente, para as leis eleitorais da Assembleia da República e do Presidente da República.

<sup>53</sup> Cfr. § 20 *supra*.

No que diz respeito ao caso específico dos membros das mesas de assembleia ou secção de voto, a estas considerações de ordem geral acresce a análise da motivação concreta da ausência em apreço: trata-se da participação — nem sempre voluntária<sup>54</sup> — em actos para eleição de instituições políticas, no mais das vezes órgãos de soberania. Compreender-se-ia mal que trabalhador chamado a fazê-lo fosse havido como «menos assíduo» para efeitos da lei<sup>55</sup>.

Em conclusão, entende-se que a ausência determinada pela qualidade de membro das mesas de assembleia ou secção de voto não afecta o acréscimo do período de férias.

§ 23. Deve também determinar-se o regime das ausências resultantes da participação, em actos eleitorais, como eleitor.

As leis eleitorais da Assembleia da República (art. 81.º/2) e dos órgãos das autarquias locais (art. 96.º/2) contêm a obrigação de o empregador em actividade em dia de eleições facilitar aos trabalhadores dispensa de serviço pelo tempo necessário para o exercício do direito de voto<sup>56</sup>.

Por se tratar, à semelhança da comparência em mesas de assembleia ou secção de voto, de uma situação de *dispensa* ao trabalho, entendemos que a ausência, a mostrar-se necessária, não prejudica o aumento do período de férias.

---

<sup>54</sup> «Salvo motivo de força maior ou justa causa, é obrigatório o desempenho das funções de membro de assembleia ou secção de voto» (lei eleitoral da Assembleia da República, art. 44.º/4). Disposições idênticas constam da lei eleitoral do Presidente da República (art. 35.º/4) e das autarquias locais (art. 80.º/1).

<sup>55</sup> Este argumento tem, apesar de tudo, peso relativo, se se constatar que as faltas justificadas «(...) em cumprimento de obrigações legais» [art. 225.º/2, alínea d)] interferem no aumento do período de férias. *Supra*, no § 6, deu-se o exemplo de trabalhador vinculado por lei a prestar depoimento em tribunal que vê o seu período de férias diminuído — *rectius*, não aumentado.

<sup>56</sup> Disposição idêntica pode considerar-se aplicável às eleições para o Parlamento Europeu, por remissão do art. 1.º Já o regime eleitoral do Presidente da República é omissivo quanto a esta questão, mas em silêncio que, para os efeitos em causa, não se reputa



Note-se, apesar disso e à semelhança da limitação que se identificou no tocante às faltas para assistência à família<sup>57</sup>, que a dispensa é devida *se* a ausência do local e durante o tempo de trabalho se mostrar absolutamente necessária para o exercício do direito de voto. Num exemplo: sabendo-se que as urnas estão abertas da parte da manhã, trabalhador cujo horário de trabalho se inicia às 14 horas pode votar, em princípio, antes de iniciar a prestação de trabalho.

§ 24. Importa ainda apreciar as ausências ao serviço determinadas pela titularidade de cargos políticos em órgãos de autarquias locais<sup>58</sup>.

São autarquias locais os municípios e as freguesias. No primeiro caso, a assembleia de município é o órgão deliberativo e a câmara municipal é o órgão executivo; nas juntas de freguesia, essas funções estão confiadas, respectivamente, à assembleia de freguesia e à junta de freguesia (Lei 169/99, de 18 de Setembro, arts. 2.º, 3.º, 23.º/1, 41.º e 56.º/1). A assembleia de freguesia é constituída pelo presidente e pelos seus membros (*idem*, art. 10.º) e a junta de freguesia pelo presidente e por vogais (*idem*, art. 23.º/2). A assembleia municipal compreende os presidentes das juntas de freguesia e demais membros (*idem*, art. 42.º/1); a câmara municipal é constituída pelo presidente e por vereadores (*idem*, art. 56.º/1).

Nalguns casos, as funções devem ser desempenhadas em regime de permanência; é o que sucede com os presidentes das câmaras municipais, os vereadores (em número e nas condições previstas na lei) e os membros das juntas de freguesia em regime de tempo inteiro (Lei 29/87, de 30 de Junho, art. 2.º/1). Noutros, os eleitos locais têm

---

significativo. Tratar-se-á de lacuna, a regular segundo a norma aplicável aos casos análogos (Código Civil, art. 10.º).

<sup>57</sup> Cfr. § 15 *supra*.

<sup>58</sup> Atenta a natureza dos cargos, desde logo pelas exigências ao nível de dispêndio de tempo e, no caso dos deputados ao Parlamento Europeu, pela distância geográfica, entende-se que é desnecessário equacionar a questão nos casos do Presidente da República e dos deputados da Assembleia da República e Parlamento Europeu.

direito a dispensa da actividade profissional (Lei 29/87, art. 2.º/3 e 4 e, no tocante aos membros da junta, Lei 11/96, de 18 de Abril, art. 9.º)<sup>59</sup>. Em todos eles, o desempenho de funções locais parece implicar perda de retribuição, seja porque existe disposição expressa nesse sentido (cfr. art. 22.º/4 da Lei 29/87, no tocante ao presidente da câmara municipal e vereadores em regime de permanência ou de meio tempo), seja porque «*as entidades empregadoras dos eleitos locais (...) têm direito à compensação dos encargos resultantes das dispensas*» (Lei 29/87, art. 2.º/5).

O regime de permanência determina, em princípio e nos termos gerais, a suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador (art. 330.º/1) e desencadeia, por conseguinte e para efeitos do art. 213.º/3, a equiparação a faltas justificadas imposta pelo n.º 4 desta disposição. Que é o mesmo que dizer, a titularidade de cargo político em órgão local em regime de permanência prejudica o aumento do período de férias.

Já a situação de dispensa da prestação de trabalho oferece maiores dúvidas.

É certo que, durante o exercício do mandato, os eleitos locais não podem ser prejudicados no que respeita a promoções, concursos, regalias, gratificações, benefícios sociais ou qualquer outro direito adquirido de carácter não pecuniário (*idem*, art. 22.º/3). E é certo que, ao contrário do que acontece no diploma que contém o estatuto legal dos deputados da Assembleia da República<sup>60</sup>, inexistente disposição que ressalve, em termos gerais, os efeitos directamente dependentes de uma prestação efectiva de trabalho.

Para além disso, pode ainda reputar-se significativo o facto de a Lei Orgânica 3/2005, de 29 de Agosto, analisada no § 21, se ter afastado do regime do CT, no tocante a candidatos a este tipo de

<sup>59</sup> O número de horas de dispensa varia em função do órgão e do cargo.

<sup>60</sup> Lei 7/93, de 1 de Março, art. 19.º/3: «*o desempenho do mandato conta como tempo de serviço para todos os efeitos, salvo para aqueles que pressupõem o exercício efectivo da actividade profissional (...)*».

órgãos, prevendo a figura da dispensa onde o CT impunha a da falta. Se mais nada, esta circunstância poderia sustentar argumento para dizer que se a Lei Orgânica 3/2005 tem o efeito de evitar que as ausências dadas enquanto candidato, ou seja, antes de efectivamente eleito, afectem a assiduidade do trabalhador, por maioria de razão esse deve ser o regime aplicável, uma vez confirmada a titularidade do cargo político e pressuposta a sua importância: tudo se passaria como se se tratasse de prestação efectiva de trabalho.

Não obstante a relevância de alguns dos argumentos, entendemos que — e em excepção ao efeito que tem sido uniformemente associado, neste estudo, à figura da dispensa<sup>61</sup> — a dispensa da prestação de trabalho em virtude da titularidade de órgãos locais afecta o acréscimo do período de férias.

Por um lado, porque do desempenho de cargos políticos está ausente a assiduidade que o art. 213.º/3 pretende premiar, apenas significativa, salvo se entendimento contrário for imposto por outro motivo, quando traduzida numa prestação de facto.

Por outro lado, porque a lei denuncia não se estar perante prestação efectiva de trabalho para todos os efeitos — daí a perda de retribuição.

Finalmente porque, ao contrário da generalidade das ausências que interferem com o aumento do período de férias — como a situação de doença, acidente, falecimento de familiares, assistência à família — a titularidade de cargo em órgão político não comporta, na perspectiva do trabalhador, qualquer tipo de inevitabilidade: o trabalhador exerce aquele cargo porque entende fazê-lo. A acrescer às dúvidas legítimas, de que já se deu conta, sobre um mecanismo — o do art. 213.º/3 — que atribui ao empregador o dever de premiar o trabalhador que dá cumprimento a obrigações a que está adstrito por lei, é muito duvidoso que essa obrigação deva ser levada ao ponto de ter por assíduos trabalhadores que, voluntariamente, o não foram.

---

<sup>61</sup> Cfr. §§ 13 e 20 a 23. Apesar disso, note-se que, em todos estes casos, o pagamento da retribuição é assegurado pela lei.

§ 25. Nos pontos anteriores procurou verificar-se da necessidade de conformar o teor do art. 213.º/3 e 4 com situações que a lei caracteriza como prestação efectiva de trabalho ou dispensa da prestação de trabalho.

Concluindo este estudo, mostra-se ainda necessário avaliar três tipos de ausência dos trabalhadores, sobre cuja natureza a lei é, pelo menos em termos expressos, omissa.

Estão nessa situação as ausências em virtude de formação profissional, as resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional e as motivadas por questões de higiene, saúde e segurança no trabalho.

§ 26. As obrigações do empregador em matéria de formação profissional certificada constituem das inovações mais significativas do CT (cfr. arts. 123.º e ss, e RCT, arts. 160.º e ss).

A questão ganha pertinência para efeitos do presente estudo porque o número de horas de formação que deve ser proporcionada, por ano, aos trabalhadores — 20 horas até 2005 e 35 horas a partir de 2006, no caso de trabalhadores por tempo indeterminado (art. 125.º/3 e 4); e número de horas de formação em função da duração do contrato, no caso de trabalhadores contratados a termo (art. 137.º/2) — ultrapassa, em muito, os limites estabelecidos no art. 213.º/3.

É pela «negativa» que a lei se pronuncia sobre a natureza e os efeitos da ausência em virtude de formação profissional: conforme resulta do art. 168.º/5 do RCT, «*o crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo*». Ora, e como se sabe, o âmbito de aplicação deste preceito está limitado aos casos em que o empregador não dá cumprimento aos deveres de formação que sobre si impendiam.

Atenta a redacção da norma, e em coerência com o que se tem vindo a defender em situações similares, entendemos que o período de formação utilizado pelo trabalhador em situações em que o mesmo se vê obrigado a substituir-se ao empregador equivalem a prestação

efectiva de trabalho para efeitos do art. 213.º/3. Tratar-se-á, em rigor, de uma situação de dispensa, e não de falta justificada.

No mais, o CT e o RCT são omissos quanto ao tratamento que merecem as ausências dos trabalhadores nos casos em que o empregador assegura o cumprimento das horas de formação devidas.

Desde logo, não se vê razão para sujeitar a tratamento diferente, deste ponto de vista, trabalhadores presentes em acções de formação profissional por iniciativa do empregador ou em reacção à omissão dessa iniciativa.

Neste sentido, o silêncio da lei pode até reputar-se significativo: para o legislador, tudo se passa como se se estivesse perante prestação efectiva de trabalho para todos os efeitos. O legislador regula a matéria no caso em que dúvidas legítimas podiam surgir e escusa-se a fazê-lo quando a situação, claramente, não o impõe: na ausência do art. 168.º/5 do RCT, acima citado, discutir-se-ia certamente se o trabalhador se podia substituir ao empregador e ausentar-se da empresa para frequentar acções de formação<sup>62</sup>.

Por outro lado, compreender-se-ia mal que o cumprimento de obrigação legal que impende sobre o empregador — a de ministrar ou proporcionar formação profissional certificada aos trabalhadores — redundasse num prejuízo do trabalhador, ao nível do art. 213.º/3.

De resto, esta interpretação sai sustentada por disposição relativa à formação profissional. Por força do art. 197.º/4, alínea d), não se compreende na noção de trabalho suplementar a «*formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que*

---

<sup>62</sup> Em situação similar à que foi tratada no acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 22 de Maio de 2000, publicado na *Colectânea de Jurisprudência*, ano XXV, tomo III, 2000, p. 249 e ss, em que se concluiu que «III — O empregador só pode marcar férias interpoladas com o acordo do trabalhador. IV — Se o empregador persistir na marcação de férias interpoladas, apesar da oposição expressa do trabalhador, não constitui justa causa de despedimento o facto de este ter prolongado por mais cinco dias o período de dez dias de férias estabelecido pelo empregador». Este entendimento deve ser lido, hoje em dia, à luz do art. 217.º/6 do CT, o qual, como se sabe, reduziu o período mínimo de férias consecutivas para 10 dias úteis.

*não exceda duas horas diárias*». Ora, as duas horas de formação que vão além do termo do horário de trabalho não são trabalho suplementar mas são trabalho — que é o mesmo que dizer, devem ser retribuídas em singelo.

Trata-se, por isso, de tempo de prestação de trabalho, também para efeitos do art. 213.º/3.

§ 27. Corresponde ao conceito de falta justificada a ausência por «*acidente*»<sup>63</sup> que se prolongue por período igual ou inferior a um mês [art. 225.º/2, alínea *d*); cfr. art. 333.º/1]. Nos casos em que essa ausência atinge os períodos de duração previstos no art. 213.º/3, o aumento do período de férias pode sair prejudicado, no todo ou em parte.

Se a ausência por acidente se prolongar por período superior a um mês, ou logo que, ainda antes de decorrido esse prazo, seja previsível que o impedimento vai ter duração superior, o contrato de trabalho suspende-se por impedimento temporário por facto respeitante — melhor dizendo, não imputável — ao trabalhador (art. 333.º/1 e 2); neste caso, cai-se, de pleno, na equiparação feita pelo art. 213.º/4.

§ 28. Em nosso entender, o regime exposto aplica-se aos casos de ausência motivada por acidente que deva ser caracterizado como acidente de trabalho.

Primeiro, porque traço algum do respectivo regime prejudica esta conclusão<sup>64</sup>.

Por outro lado, porque para isso aponta o elemento literal: a utilização, no art. 225.º/2, alínea *d*), da expressão genérica «*aciden-*

---

<sup>63</sup> Acidente de viação, por exemplo.

<sup>64</sup> A matéria dos acidentes de trabalho vem regulada na Lei 100/97, de 13 de Setembro, e regulamentada pelo Decreto-Lei 143/99, de 30 de Abril. A entrada em vigor do regime dos arts. 278.º a 308.º do CT, relativo aos acidentes de trabalho, está dependente da entrada em vigor da respectiva legislação especial [Lei 99/2003, de 27 de Agosto, arts. 3.º/2 e 21.º/2, alíneas *g*) e *l*)]; e o RCT, entretanto aprovado, é omissivo quanto à matéria.

te», aplicável à partida, e se outros dados não ditarem o contrário, a um *acidente* de trabalho.

De resto, e agora em termos expressos, é identificada como falta justificada que implica perda de retribuição a falta por «*motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro*» [art. 230.º/2, alínea *d*)].

Mas mais do que o elemento literal, o elemento teológico de interpretação parece impor aquela conclusão.

Não se identifica motivo para isentar o acidente de trabalho da caracterização como «*acidente*» para efeito das disposições legais citadas, quer ao nível das faltas justificadas [arts. 225.º/2, alínea *d*), e 213.º/3] quer ao nível da suspensão do contrato por impedimento respeitante ao trabalhador (arts. 333.º/1 e 2, e 213.º/4). Que é o mesmo que dizer: as ausências motivadas por acidente de trabalho constituem faltas justificadas no primeiro mês e determinam a suspensão do contrato a partir desse prazo, ou logo que se verifique que a ausência vai ter duração superior a esse período.

E mesmo a tratar-se de infortúnio para cuja verificação o trabalhador não concorreu, o que aliás corresponderá à maioria dos casos<sup>65</sup>, ausências motivadas por acidente de trabalho não deixam de traduzir a abstenção da prestação de trabalho de que o art. 213.º/3 se afasta; como se notou em momento anterior, constitui lapso notório do legislador ressaltar, no art. 211.º/4, o n.º 3 do art. 212.º, quando queria antes referir-se ao n.º 3 do art. 213.º<sup>66</sup>

Dir-se-á ainda, e à semelhança do que também já foi evidenciado, que do mecanismo do art. 213.º/3 não está ausente o efeito, querido pelo legislador, de «penalização» de situações involuntárias — antes pelo contrário, parte relevante dos fundamentos das

<sup>65</sup> Nos termos legais, o acidente provocado por dolo, negligência ou omissão do sinistrado é descaracterizado como acidente de trabalho e não confere direito a indemnização [cfr. Lei 100/97, de 13 de Setembro, art. 7.º/1, alíneas *a*) e *b*), e Decreto-Lei 143/99, de 30 de Abril, art. 8.º].

<sup>66</sup> Cfr. § 6 *supra*.

faltas justificadas traduzem ocorrências alheias à vontade do trabalhador. É o caso da morte de familiares [art. 225.º/2, alínea b)], do cumprimento de obrigações legais [*idem*, alínea d)], da assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar [*idem*, alínea e)].

Do que se trata, uma vez mais, é de premiar grau de assiduidade significativo, que se não verifica em situações em que o trabalhador, ainda que sem culpa, não esteve presente ao serviço.

A não ser assim, não se perceberia o regime, também em matéria de férias, do art. 220.º/2, aliás transposto, ainda que com alterações, da legislação anterior<sup>67</sup>. Com efeito, se a regra de que o direito a férias «*não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço*» (art. 211.º/4) não conhecesse excepção, careceria de sentido forçar trabalhador ausente por impedimento prolongado — resultante, por exemplo, de doença involuntária — a aguardar um período de «carência», traduzido em certo tempo de serviço efectivo, antes de adquirir o direito a férias.

Aliás, a própria alteração do art. 220.º/2, em face do regime anterior, é significativa: onde dantes bastavam três meses de trabalho efectivo para adquirir todo o período de férias que se teria vencido se o trabalhador tivesse estado ininterruptamente ao serviço desde o dia 1 de Janeiro (cfr. Decreto-Lei 874/76, de 28 de Dezembro, art. 11.º/2), são agora necessários seis meses — o dobro do tempo — para que o trabalhador tenha (apenas) direito a «*2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis*» (art. 2.º ...º/2, *ex vi* do art. 220.º/2)<sup>68</sup>.

De igual modo, concorre neste sentido a inclusão do n.º 4 do art. 220.º O Decreto-Lei 874/76, de 28 de Dezembro, não continha disposição expressa neste sentido, e era duvidoso saber se, em face do

---

<sup>67</sup> Cfr. Decreto-Lei 874/76, de 28 de Dezembro, art. 11.º/2.

<sup>68</sup> *Supra*, no § 6, desenvolveu-se o reforço, imprimido pela CT, à relação de dependência entre a duração do período de férias e a assiduidade ou efectividade de serviço.



art. 10.º/1 e da garantia geral do art. 2.º/2<sup>69</sup>, trabalhador cujo contrato cessasse sem retoma da prestação de trabalho era equiparado, para efeitos daquele preceito, a trabalhador que tivesse prestado serviço efectivo no ano da cessação do contrato.

Constatando que o período de trabalho prestado no ano de início do impedimento não conferia ao trabalhador, no esquema do Decreto-Lei 874/76, de 28 de Dezembro, qualquer direito a férias<sup>70</sup>, o legislador do CT resolveu a dúvida e atribuiu ao trabalhador um período de férias proporcional ao *último* tempo de serviço prestado.

Assim fazendo, o CT reforça o entendimento de que trabalhador ausente por impedimento prolongado — como o acidente de trabalho — beneficia de período de férias correspondente ao período de trabalho efectivamente realizado.

O teor do art. 26.º/10 da Lei 100/97, de 13 de Setembro, não contende com o que se vem defendendo.

Aí se postula que a *«ausência ao trabalho para efectuar quaisquer exames com o fim de caracterizar o acidente ou a doença, ou para o seu tratamento, ou ainda para a aquisição, substituição ou arranjo de próteses, não determina perda de retribuição»*.

Antes pelo contrário, julga-se que esta disposição confirma o entendimento sufragado. Por claramente pensada para situações em que o trabalhador se encontra em efectividade de funções mas, ocasionalmente, desloca-se a exame ou tratamento médico, a ausência aí prevista parece aproximar-se menos da realidade da falta justificada enquanto *«impossibilidade de prestar trabalho»* [art. 225.º/2, alínea d)], e mais da situação de dispensa. *A contrario*, todas

---

<sup>69</sup> No mesmo § (6), deu-se nota da regra em virtude da qual o direito a férias não depende da assiduidade ou efectividade de serviço, e salientou-se que, sob a égide do Decreto-Lei 874/76, de 28 de Dezembro, a única excepção legitimada era a do art. 28.º/2.

<sup>70</sup> Pois que o período de férias retribuído pelo art. 11.º/1 do Decreto-Lei 874/76, de 28 de Dezembro (ora art. 220.º/1 do CT) corresponde ao trabalho prestado no ano anterior ao da suspensão do contrato. Cfr., neste sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ e Outros, *ob. cit.*, pp. 414-415, III.

as ausências que se traduzam no desvio à assiduidade e à prestação de serviço efectivo comportam a interpretação normal do art. 213.º/3 (e n.º 4) e a salvaguarda que dele é feita no art. 211.º/4.

Em suma, entende-se que as faltas justificadas e a suspensão do contrato de trabalho resultantes de acidente de trabalho são susceptíveis de prejudicar o acréscimo do período de férias<sup>71</sup>.

§ 29. Atenta a similitude das situações, o raciocínio e a conclusão desenvolvidos no ponto anterior aplicam-se, *mutatis mutandis*, a ausências determinadas por doença profissional<sup>72</sup>, nos casos em que ela determine a impossibilidade de comparência ao trabalho.

Com efeito, também o conceito de «doença» empregue no art. 225.º/2, alínea *d*) e no art. 333.º/1, respectivamente em matéria de faltas justificadas (para efeitos do art. 213.º/3) e de suspensão do contrato de trabalho (para efeitos do art. 213.º/4), deve abranger a realidade da doença profissional.

§ 30. Por último, devem ser analisadas, para efeitos do art. 213.º/3, ausências motivadas por questões de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Fora das situações extremas do acidente de trabalho e da doença profissional, que já foram abordadas<sup>73</sup>, podem equacionar-se três tipos fundamentais de ausência conexos com a matéria da higiene, saúde e segurança no trabalho: (*i*) as impostas pela deslocação a

---

<sup>71</sup> Eventualmente, apenas assim não será nos casos em que o acidente haja sido provocado por culpa da entidade empregadora ou seu representante (Lei 100/97, de 13 de Setembro, art. 18.º).

<sup>72</sup> À semelhança dos acidentes de trabalho, a entrada em vigor do CT e do RCT não determinou a revogação do regime da Lei 100/97, de 13 de Setembro, na parte relativa às doenças profissionais, nem do respectivo diploma regulamentar (Decreto-Lei 248/99, de 2 de Julho). Por força dos arts. 3.º/2 e 21.º/2, alíneas *g*) e *o*) da Lei 99/2003, de 27 de Agosto, os arts. 309.º a 312.º do CT só se aplicam depois da entrada em vigor da legislação especial respectiva.

<sup>73</sup> Cfr. §§ 28 e 29 *supra*.

exames médicos; (ii) as ditadas pela formação dos trabalhadores, distinguindo, dentro dela, a formação dos trabalhadores propriamente ditos da formação dos representantes dos trabalhadores naquela matéria<sup>74</sup>; e (iii) as resultantes de reuniões dos representantes para a higiene, saúde e segurança no trabalho com o empregador.

Em todos os casos, importa determinar quais os efeitos daquelas ausências, se alguns, ao nível do mecanismo do art. 213.º/3 do CT.

De facto, se a lei consentir interpretação por força da qual a deslocação a exame médico e o tempo de formação ou reunião não constituem trabalho efectivo para determinados efeitos, ter-se-á encontrado argumento que legitime a caracterização dessas ausências como faltas justificadas, ou qualificação equiparada.

Traço fundamental no regime legal da higiene, saúde e segurança no trabalho é aquele que se prende com a respectiva caracterização como obrigação fundamental do empregador [cfr., entre outras disposições, arts. 120.º, alíneas g) a i); 272.º/2; 273.º e 276.º] e correspondente direito do trabalhador<sup>75</sup>. Especificamente, ao empregador incumbe «*promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade (...)*» (RCT, art. 245.º/1); e é ele quem «*suporta os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde*» (*idem*, art. 261.º).

---

<sup>74</sup> Fora, portanto, da realidade do crédito de horas e das faltas justificadas de representantes dos trabalhadores para a higiene, saúde e segurança no trabalho, que foi abordada *supra* no § 16.

<sup>75</sup> A primeira norma legal no capítulo do CT relativo à higiene, saúde e segurança no trabalho é aquela que garante que «*o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador*» (art. 272.º/1). Poder-se-iam citar diversas outras disposições neste sentido.

Aqueles dados, aliados ao facto de inexistir norma expressa em sentido contrário, levam-nos a entender que, à partida, ao empregador está vedado marcar exames médicos fora do horário de trabalho.

Se se trata de obrigação tipicamente conexa com a prestação de trabalho, a sua realização deve coincidir com o tempo (horário) de trabalho, período durante o qual o trabalhador está na disponibilidade do empregador<sup>76</sup>. Apenas nos casos em que essa marcação se mostra manifestamente impossível<sup>77</sup> é que o empregador pode promover a realização dos exames em período diferente do horário de trabalho, estando o trabalhador obrigado a neles comparecer [cfr., entre outros, art. 121.º/1, alínea i)]. Nos casos em que os exames são efectuados durante o horário de trabalho, impõe-se o pagamento da retribuição como se de trabalho efectivo se tratasse<sup>78</sup>; nos casos em que os exames são realizados fora do horário de trabalho, estar-se-á perante trabalho suplementar, também para efeitos de acréscimo remuneratório<sup>79</sup>.

*Supra*, a propósito das ausências motivadas pelo dever do empregador de promover a formação profissional dos trabalhadores, analisou-se o alcance do art. 197.º/4, alínea d), na parte em que exime do regime do trabalho suplementar a «*formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias*»; concluindo-se então que se tratava de trabalho, a retribuir em singelo<sup>80</sup>. Não se vê razão para que a referência à

---

<sup>76</sup> Tempo de trabalho é «qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação (...)» (art. 155.º).

<sup>77</sup> Porque determinado exame específico exige equipamento inexistente nas instalações da empresa; porque trabalhador cujo turno se inicia no período da tarde deve fazer exame em jejum.

<sup>78</sup> Se os exames são realizados fora do local de trabalho, entende-se que a retribuição é devida durante o exame e durante o período de deslocação e regresso às instalações da empresa, se uma ou outra se mostrarem devidas.

<sup>79</sup> Admite-se que os exemplos dados na nota 77 possam configurar caso de força maior para efeitos do art. 199.º/2 do CT.

<sup>80</sup> Cfr. § 26.

formação profissional não abranja formação em matéria de higiene, saúde e segurança no trabalho, sobretudo atentas as múltiplas obrigações legais do empregador neste domínio<sup>81/82</sup>.

Aquela conclusão tem diversos alcances, que corroboram o que se vem defendendo: por um lado, o empregador deve procurar que a formação coincida com o horário de trabalho; por outro lado, os casos em que assim não sucede devem ser retribuídos; finalmente, a inexistência, para os exames médicos, de norma expressa equivalente ao art. 197.º/4, alínea *d*), legitima o entendimento de que, nos casos em que os exames são realizados fora do horário, o empregador deve retribuí-los enquanto trabalho suplementar.

A questão torna-se tanto mais clara quanto se trate da formação dos representantes dos trabalhadores para a higiene, saúde e segurança no trabalho.

Ao abrigo de norma expressa, «*o empregador deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que outra entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico*» (RCT, art. 216.º/1, com realce nosso). O mesmo sucede, de resto, no tocante à formação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores, por força da remissão operada pelo art. 217.º/2 daquele diploma.

Em todos estes casos, está-se no domínio da esfera de risco do empregador: se lhe incumbe dar cumprimento a determinado ditame legal, incumbe-lhe suportar os «prejuízos» dele resultantes<sup>83</sup>. No

<sup>81</sup> Cfr., a título exemplificativo, arts. 120.º, alínea *i*), e 278.º do CT e arts. 216.º e 217.º do RCT.

<sup>82</sup> Significativamente, a matéria da segurança, higiene e saúde no trabalho é daquelas sobre as quais pode (e deve) incidir a formação profissional certificada, nos casos em que o trabalhador se substitui ao empregador (cfr. RCT, art. 168.º/4).

<sup>83</sup> Traduzidos na inexistência de prestação de trabalho, a remunerar.

limite, a obediência do trabalhador a ordens resultantes de obrigação legal — a realização dos exames médicos, a comparência a acções de formação — que é, em primeira linha, do empregador, podia significar que trabalhador algum, por mais assíduo, beneficiaria do aumento do período de férias propiciado pelo art. 213.º/3.

Uma vez mais à semelhança do que se defendeu a propósito das ausências resultantes da formação profissional certificada regulada nos arts. 123.º e ss do CT<sup>84</sup>, o facto de inexistir disposição legal que disponha sobre os efeitos das ausências por motivo de higiene, saúde e segurança no trabalho é sintomática.

Esta constatação aplica-se, de igual modo, às reuniões, com periodicidade mensal, que, nos termos do art. 285.º do RCT, os representantes dos trabalhadores para a higiene, saúde e segurança no trabalho mantenham com os órgãos de gestão da empresa.

Desta forma, em rigor nem importará discutir se ausências por motivo de higiene, saúde e segurança no trabalho constituem dispensa, falta justificada, impedimento — é trabalho, é assiduidade. Nessa medida, entendemos estar-se perante realidade que não obsta ao acréscimo do período de férias atribuído pelo art. 213.º/3 do CT.

### III. Conclusões

1.ª Em suma, constituem ausências que não interferem no aumento da duração do período de férias consagrado pelo art. 213.º/3 do CT:

- licença por maternidade de 120 dias;
- licença por maternidade de 120 dias, acrescida de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- extensão da licença por maternidade em 25%;
- licença, anterior ao parto, determinada por situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro;

---

<sup>84</sup> Cfr. § 26 *supra*.

- licença, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, em caso de aborto espontâneo ou aborto voluntário legal;
- licença por paternidade de 5 dias úteis;
- licença por paternidade por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, ou ao remanescente daquele período se a mãe já tiver gozado parte da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica, morte da mãe ou decisão conjunta dos pais;
- extensão da licença por paternidade em 25%;
- dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação;
- crédito de horas de membros da comissão de trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais, membros do conselho de empresa europeu e representantes dos trabalhadores no âmbito da sociedade europeia e para a higiene, saúde e segurança no trabalho;
- reuniões dos trabalhadores durante o horário de trabalho;
- redução temporária do período normal de trabalho e suspensão do contrato de trabalho em situações de crise empresarial e de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição temporária da actividade;
- crédito de horas de trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento colectivo ou extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação;
- dispensa para frequência de aulas do trabalhador-estudante;
- dispensa dos candidatos efectivos e dos candidatos suplentes, durante o período de campanha eleitoral da eleição dos titulares dos órgãos de autarquias locais;
- participação como membro das mesas de assembleia ou secção de voto;
- participação em actos eleitorais como eleitor;
- tempo de formação profissional;
- exames médicos;
- tempo de formação dos trabalhadores, dos representantes dos trabalhadores para a higiene, saúde e segurança no trabalho e dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros

socorros, de combate a incêndios e de evacuação de outros, no domínio da higiene, saúde e segurança no trabalho;

— reuniões dos representantes dos trabalhadores para a higiene, saúde e segurança no trabalho com os órgãos de gestão da empresa.

2.<sup>a</sup> E são ausências susceptíveis de afectar, no todo ou em parte, o aumento de dias de férias previsto no art. 213.º/3 do CT, em função da ultrapassagem dos limites numéricos aí estabelecidos:

- atrasos injustificados;
- faltas injustificadas;
- faltas justificadas referidas no art. 225.º/2 do CT;
- suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- acordo de suspensão do contrato de trabalho;
- licença sem retribuição;
- pré-reforma;
- greve;
- suspensão do contrato de trabalho por impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por período, efectivo ou previsível, superior a um mês;
- licença por adopção;
- faltas para assistência a menores;
- faltas para assistência a netos;
- faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica;
- licença parental;
- licença especial;
- licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica;
- faltas para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade;
- faltas justificadas de membros da comissão de trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais e representantes dos trabalhadores no



âmbito da sociedade europeia e para a higiene, saúde e segurança no trabalho;

— faltas justificadas de membros da comissão de trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais e representantes dos trabalhadores para a higiene, saúde e segurança no trabalho por período, efectivo ou previsível, superior a 30 dias;

— faltas para prestação de provas de avaliação do trabalhador-estudante;

— licença por motivos escolares do trabalhador-estudante;

— ausências determinadas pela titularidade de cargos políticos em órgãos das autarquias locais;

— faltas justificadas ou suspensão do contrato de trabalho em virtude de acidente de trabalho;

— faltas justificadas ou suspensão do contrato de trabalho resultantes de doença profissional.

JOANA ALMEIDA