

# O ABSENTISMO LABORAL



**AEP – Associação Empresarial de Portugal**

Matosinhos, 21 de Julho 2009

## **Princípios Gerais em Matéria de Segurança e Saúde no Trabalho:**

Art.º 281.º n.ºs 1 e 2 do CT

- ❖ O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde;
- ❖ O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta os princípios gerais de prevenção.

## **Deveres do trabalhador:**

- ❖ Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- ❖ Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## Exames de Saúde – Art.º 245.º da Lei 35/2004

- **Exames de admissão** (antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes);
- **Exames periódicos** (anuais para menores e para trabalhadores com idade superior a 50 anos, de dois em dois anos para os restantes);
- **Exames ocasionais** (sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente).

## **Crimes** – Art.ºs 143.º a 148.º do C. Penal

- Ofensa à integridade física simples;
- Ofensa à integridade física grave;
- Ofensa à integridade física qualificada;
- Ofensa à integridade física privilegiada;
- Ofensa à integridade física por negligência

## **REGIME DE FALTAS - Art.º 249.º do CT**

São consideradas faltas justificadas:

As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por:

**Doença;**

**Assistência a familiar doente ou acidentado;**

**Cumprimento de obrigação legal;**

**As autorizadas ou aprovadas pelo empregador**

## REGIME DE FALTAS

- Regras gerais:
- Comunicação
  - antecedência mínima de 5 dias, quando previsível;
  - logo que possível, se imprevisível
- Justificação e prova: exigível pelo empregador nos 15 dias seguintes á comunicação; a prova deve ser efectuada em prazo razoável;
- **O incumprimento da obrigação de comunicação e prova resulta na injustificação das faltas**

# O Absentismo Laboral

- **Faltas por doença**
- Justificação e prova: por declaração de unidade hospitalar, centro de saúde ou por atestado médico.
- Verificação: por médico designado pela Segurança Social ou pelo próprio empregador.
- Reavaliação: por comissão da Segurança Social





## **Doença no período de férias**

Art.º 244.º do CT

Neste caso, o gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

## O Absentismo Laboral

- Gozo do período de férias após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado;
- Os dias não gozados deverão ser marcados **por acordo** entre empregador e trabalhador. Na falta deste, será marcado pelo empregador (sem sujeição à observância do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro);
- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte, e ao respectivo subsídio.

## O Absentismo Laboral

- **Faltas para assistência inadiável e imprescindível a familiar doente ou acidentado (art. 49º, 50º e 252º CT):**
  - Filho menor de 12 anos - até 30 dias por ano, ou pelo período de hospitalização;
  - Filho com mais de 12 anos – até 15 dias por ano
  - Neto (filho de filho menor de 16 anos) que viva em comunhão de mesa e habitação;
  - Outros familiares – até 15 dias por ano

**EFEITOS** (art. 65º e 255º CT):

Faltas motivadas por doença

Faltas para assistência a familiares



Faltas justificadas **com perda de retribuição** (Regime da Segurança Social);

**Faltas motivadas por cumprimento de obrigação legal; e  
Faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador**



Faltas justificadas e **sem perda de retribuição**

## REGIME DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Art.º 296.º do CT

### ➤ **Por facto imputável ao trabalhador**

Determina a suspensão do c.t. o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue

por **mais de um mês**, nomeadamente em caso de **doença**.

**O trabalhador beneficiará do regime de protecção da Segurança Social**

## ENCERRAMENTO TEMPORÁRIO DE ACTIVIDADE

Art.º 309.º e seg.s do CT

*"que não respeite a situação de crise empresarial"*

- ❖ Caso fortuito ou de força maior – **75% da retribuição**
- ❖ Facto imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste  
**a retribuição será paga na totalidade pelo empregador.**

## Procedimento:

**1. Dever de informação:** Trabalhadores e a Comissão de trabalhadores, ou na sua falta, a Comissão Intersindical ou as Comissões Sindicais

- Fundamento
- Duração previsível
- Consequências

Antecedência: não inferior a 15 dias ou, sendo esta inviável, logo que possível.



## 2. Prestação de caução

Que garanta:

- pagamento das retribuições em mora (se existirem);
- retribuições referentes ao período de encerramento;

# O Absentismo Laboral

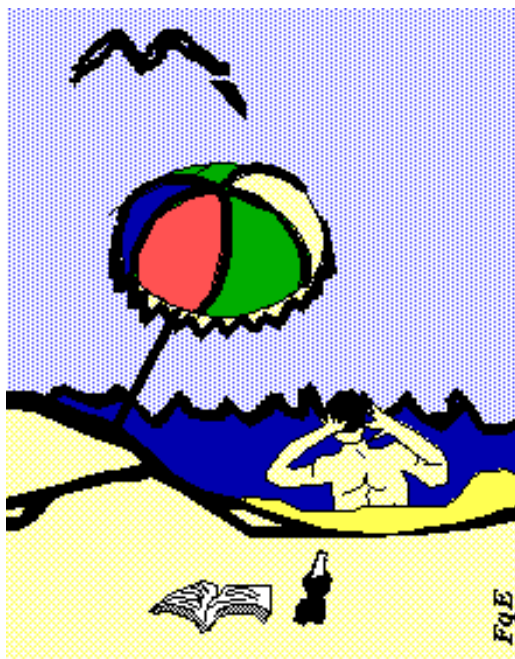
## Responsabilidade penal em caso de encerramento

### Art. 316º CT

- Caso não sejam cumpridos os normativos relativos ao procedimento de comunicação e caução é punível com pena de prisão até 2 anos ou de multa até 240 dias.

# O Absentismo Laboral

**FIM**



**[WWW.act.gov.pt](http://WWW.act.gov.pt)**