

MAPA DE FALTAS JUSTIFICADAS COM E SEM REMUNERAÇÃO

MOTIVO	DURAÇÃO	ANTECEDÊNCIA DE COMUNICAÇÃO	REMUNERAÇÃO
Casamento (art. 145 n.º1 al.a))	8 dias seguidos de calendário.	Antecedência mínima de uma semana.	Sim
Licença parental (art. 145º n.º1 al.b))	Homem: um dia, por ocasião do nascimento do filho.	No momento em que toma conhecimento.	Sim
	Mulher: regra 90 dias + 30 dias de prorrogação (ver Licença de Maternidade e Pré-Maternidade).	Ver Licença de Maternidade e Pré-Maternidade e art. 248º.	90 dias de licença: sim (ver Licença de Maternidade e Pré-maternidade). Nos 30 dias de prorrogação opcional (art. 248º) não.
Falecimento de familiar (art. 145º n.º1 al.c))	Pais, filhos, cônjuge, companheiro/a de união de facto: 8 dias úteis Tios, avós, sogors, irmãos, netos, genros e noras: 3 dias úteis	Logo que possível.	Sim, excepto dias para deslocação até ao local do funeral caso este seja realizado em local distante do centro de trabalho.
Cumprimento de obrigações legais ou militares que devam ser satisfeitas dentro do período normal de trabalho (art. 145º n.º1 al.d))	Duas faltas/mês, com o limite máximo de oito faltas ano.	Assim que seja notificado.	Sim, dentro dos limites de 2 faltas/mês, até 8 faltas/ano.
Realização de provas e exames escolares. (trabalhador estudante) (art. 145º n.º1 al.e))	O dia das provas e exames finais.	Comunicação da data da prova: Logo que tenha acesso ao calendário de provas e desde que comunique a comunicação da sua condição de estudante em regime de pós-laboral no início do ano lectivo.	Não
Participação em cursos de formação profissional, qualificação ou reconversão, autorizada pelo empregador (art. 145º n.º1 al.f))	Desde que autorizado pelo empregador o tempo da formação até ao máximo de 30 dias, momento a partir do qual se suspende o Contrato de Trabalho.	No momento em que toma conhecimento /autorização do empregador.	Sim, até ao máximo de 30 dias.
Doença ou acidente comum (art. 145º n.º1 al.g))	O tempo necessário para a recuperação com os limites e condições estabelecidos na célula referente à "Remuneração".	Logo que possível.Sendo previsível (uma consulta médica, por exemplo), mínimo de uma semana.	Médias e Grandes Empresas: Sim, 100% do salário base por um período máximo de 2 meses, enquanto a entidade gestora da protecção social obrigatória não assumir a protecção na doença ou acidente comum, o empregador deve pagar ao trabalhador do 3º ao 12º mês 50% do salário-base, findo este período aplica-se o regime da suspensão do Contrato de Trabalho (ver Art. 189º n.º1 al. b)) Pequenas e mico-empresas: 50% do salário base durante 3 meses, findo o qual caduca o Contrato de Trabalho se a doença se mantiver. Este regime não se aplica a doenças ou acidentes profissionais - ver regime próprio.
Assistência inadiável a filhos menores de 18 anos, cônjuges ou pais, em caso de doença ou acidente (art. 145 n.º1 al.g))	Até 8 faltas/ano, devidamente justificadas, com relatório médico.	Logo que possível.	Sim, até ao máximo de 8 faltas ano.
Participação em actividades culturais ou desportivas, em representação do País ou da empresa (art. 145º n.º1 al.h))	O dia da prova ou dos actos preparatórios.	No momento em que toma conhecimento	Sim, até ao limite máximo de 8 dias úteis/ano.
Prática de actos necessários e anadiáveis no exercício de funções de dirigentes em sindicatos e na qualidade de delegado sindical ou órgão representante de trabalhadores (art. 145º n.º1 al.i))	Para exercício de funções de membro do órgão executivo de sindicato: 4 dias úteis por mês. Delegados sindicais ou membro de órgão representativo dos trabalhadores: nas empregadoras onde existam até 200 trabalhadores filiados nos respectivos sindicatos 4 horas por mês, para empresas com mais de 200 trabalhadores filiados nos respectivos sindicatos, 5 horas por mês.	Membros de órgão executivo de sindicato: Comunicação escrita da direcção do sindicato com antecedência mínima de um dia, ou se não for possível nos 2 dias seguintes ao início da ausência indicando as datas e períodos de que o dirigentes necessita para exercício das funções. Delegados sindicais e membros do órgão de representação dos trabalhadores: comunicação com antecedência mínima de 5 dias.	Sim, até aos limites referidos na célula "Duração", as demais faltas serão justificadas mas não remuneradas.
Participação do trabalhador como candidato às eleições gerais ou autárquicas aprovadas pelo órgão competente (art. 145º n.º1 al.j))	Aplicação de regulamentação própria - depende do exercício efectivo de funções ou participação em campanha ou pré-campanha eleitoral.	Antecedência mínima de uma semana.	Não
Dispensa para consultas pré-natais e de acompanhamento (art. 249º)	Um dia por mês.	Mínimo de cinco dias (se possível).	Sim, até um dia/mês, durante a gravidez e até 15 meses após o parto.