

ASSUNTO:	Possibilidade de justificar as faltas para assistência a filhos menores de 12 anos quando for ultrapassado o limite de 30 dias por ano.
Parecer n.º:	INF_USJAAL_CG_8607/2025
Data:	16.06.2025

Pelo Município, através da (...), foi solicitado parecer sobre o seguinte:

“O Município (...) vem solicitar (...) o entendimento da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte quanto à possibilidade de um trabalhador que esteja a faltar para assistência a filhos menores de 12 anos, possa ver a falta justificada para além dos trinta dias por ano.

De acordo com o disposto no artigo 49.º, do Código do Trabalho, verifica-se que os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência a filhos menores nos seguintes termos:

1. Faltas para assistência a filhos menores de 12 anos (ou, independentemente da idade, em caso de deficiência ou doença crónica):

- Até 30 dias por ano por cada filho, (artigo 49.º, n.º 1, do CT)

- Em caso de hospitalização do filho, o trabalhador pode faltar pelo tempo que durar o internamento, (artigo 49.º, n.º 1, do CT).

2. Faltas para assistência a filhos maiores de 12 anos (ou que não estejam na situação anterior):

- Até 15 dias por ano por cada filho, (artigo 49.º, n.º 2, do CT).

3. Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro (artigo 49.º, n.º 3).

No entanto, têm sido remetidos à Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização certificados de incapacidade para o trabalho para assistência a filhos para além do limite legalmente previsto. Os trabalhadores referem que, segundo informações obtidas junto de outras entidades públicas, as faltas justificadas por atestado médico para além dos 30 dias são consideradas justificadas, embora não dêem direito a subsídio.

Refletindo sobre a doutrina extraída do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, proferido no âmbito do processo n.º 514/19.9T8BRR.L1-4, de 13.07.2020, que enquadra a questão sob um ponto de vista que importa refletir. Na verdade, não podemos deixar de atribuir relevância à situação em que o progenitor a quem cabem as responsabilidades parentais se vê obrigado a não ir trabalhar para não deixar o seu filho menor sozinho em causa, por não ter quem cuide ou tome conta dele durante aquele dia que seria de normal desempenho das suas funções profissionais para a sua entidade empregadora, e ponderar como tais situações devem ser enquadradas. Defende-se naquele arresto que tais situações nos remetem diretamente para a figura da colisão de direitos que se encontra prevista e regulada no artigo 335.º do Código Civil, e conclui que a “alínea d) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho de 2009, tem de ser chamada à boca de cena, no que concerne à matéria em análise, quando determina o seguinte: «2 - São

consideradas faltas justificadas: [...] d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal”.

Desta forma, solicita-se a vossa apreciação quanto ao enquadramento legal e procedimental a ser adotado perante este tipo de faltas para assistência a filhos que excedem os prazos previstos na Lei”.

Cumpre, assim, informar:

I

As faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar são consideradas como justificadas, nos termos do expressamente determinado pela alínea e) do n.º 2 do artigo 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; na redação atual).

Por contraponto, são consideradas injustificadas as faltas que não estejam previstas no elenco n.º 2 do artigo 134.º da LTFP.

Apesar de o n.º 4 daquele artigo ter uma remissão para o Código do Trabalho, ela opera-se apenas relativamente aos efeitos destas faltas justificadas (cf. alínea a) do n.º 4 do artigo 134.º) – sendo certo que as regras do Código do Trabalho sobre faltas também são aplicáveis ao vínculo de emprego público, por força da remissão operada no n.º 1 do artigo 4.º da LTFP, uma vez que a expressão “*nomeadamente*” tem valor exemplificativo¹.

Assim, uma primeira conclusão importante para este caso, é que o legislador da LTFP não densifica mais o conceito de faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, contudo, e como o legislador retirou as disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração do âmbito das matérias que podem ser objeto de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos do n.º 5 do artigo 134.º da LTFP, nunca será possível ao empregador público resolver o caso através da criação de regras próprias sobre esta matéria.

¹ Como entendem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, em “Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – 1.º Volume – Artigos 1.º a 240.º”, Coimbra Editora, 1.ª edição, novembro 2014, página 95.

O direito a faltar justificadamente para assistência a filho é um dos direitos através dos quais se concretiza a proteção na parentalidade, como resulta da alínea l) do n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho.^{2 3}

Assim, o artigo 49.º do Código do Trabalho, com epígrafe «*Falta para assistência a filho*» estabelece o seguinte:

“Artigo 49.º - Falta para assistência a filho

1 - O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 - O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3 - Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4 - A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5 - Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 - No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.ºs 1 ou 2 reduzido em conformidade.

² Estes direitos não se aplicam aos progenitores que estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação (cf. artigo 35.º/2 do Código do Trabalho).

³ Este direito é extensível a quem se encontrar em situação análoga à dos progenitores, mais precisamente, “*O adotante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos (...)*”, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 64.º do código do Trabalho; sendo extensível também ao apadrinhamento civil (cf. artigo 23.º/1 alíneas a) e c) da Lei n.º 103/2009, de 11 de setembro).

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3. (os negritos são nossos para destaque)

Apesar de o artigo 49.º do Código do Trabalho não definir o que entende por assistência inadiável e imprescindível, a doutrina tem considerado que *“este conceito deve ser preenchido por recurso à imprevisibilidade e necessidade da assistência, próximo do estado de necessidade, cfr. Artigo 339.º do Código Civil. Dito de outra forma, constituirá prestação de assistência inadiável e imprescindível, a assistência do trabalhador que não pode fazer substituir-se, que vise afastar um perigo atual e não removível de outro modo, que ameace interesses juridicamente protegidos de filho (...), como a vida, a integridade física e a saúde.”*⁴.

As ausências motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, exercidas nos termos dos artigos 49.º do Código do Trabalho, são consideradas como faltas justificadas, como previsto na alínea e) do n.º 2 do artigo 249.º.

Quanto aos efeitos destas faltas para assistência ao filho menor de 12 anos, com aquele limite de 30 dias, as mesmas não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, de acordo com o estipulado na alínea g) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho.

No entanto, e como as ausências para assistência a filhos determinam a perda de retribuição, os diplomas que regulamentam a proteção na parentalidade, contemplam a atribuição de um subsídio para assistência a filho em caso de doença ou acidente, com características que variam consoante o regime de proteção social:⁵

1. Pessoas integradas no regime de proteção social convergente - Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril⁶:

⁴ Por exemplo, Diogo Vaz Marecos, em “Código do Trabalho – Anotado”, 2.ª edição atualizada, Coimbra Editora, 2021, página 163.

⁵ Nas palavras de Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, *“Relativamente às faltas para prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho e a neto, a remuneração é substituída por um subsídio quer no regime de proteção social convergente quer no regime geral da segurança social (v., neste sentido, o DL n.º 89/2009 e o DL n.º 91/2009, ambos de 9 de abril).”* – na obra citada, página 432.

⁶ Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril (Regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente; na sua redação atual).

- 1.1. Destina-se a compensar a perda de remuneração presumida, em consequência da ocorrência de situações determinantes de impedimento temporário para o trabalho, previstas na legislação laboral (cf. artigo 3.º).
- 1.2. Está previsto na alínea g) do n.º 1 do artigo 4.º e artigo 18.º.
- 1.3. É atribuído nas situações de necessidade de lhe prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, medicamente certificadas, nos seguintes termos (cf. artigo 18.º/1):
 - a) Menor de 12 anos ou, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, um período máximo de 30 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, ou durante todo o período de eventual hospitalização;
 - b) Maior de 12 anos, um período máximo de 15 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.
- 1.4. A atribuição deste subsídio para assistência a filho depende de (cf. artigo 18.º/3):
 - a) O outro progenitor ter atividade profissional e não exercer o direito ao respetivo subsídio pelo mesmo motivo ou, em qualquer caso, estar impossibilitado de prestar assistência; e
 - b) No caso de filho maior, de este se integrar no agregado familiar do beneficiário.
- 1.5. No caso de filho com deficiência ou com doença crónica, a certificação médica apenas é exigida a primeira vez (cf. artigo 18.º/4).
- 1.6. Para o cômputo dos períodos máximos de atribuição do subsídio relevam, também, os períodos de atribuição do subsídio para assistência a netos (cf. artigo 18.º/5 e alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º).
- 1.7. O subsídio para assistência a filho corresponde a uma percentagem de 100% do valor da remuneração de referência da pessoa beneficiária (cf. artigo 21.º e alínea d) do n.º 5 do artigo 23.º).
- 1.8. A organização e a gestão do regime de proteção são da responsabilidade da entidade empregadora da pessoa beneficiária (cf. artigo 31.º/1).
- 1.9. A atribuição do subsídio para assistência a filho não depende da apresentação de requerimento (cf. artigo 31.º/2).
- 1.10. Só podem beneficiar deste subsídio pessoas que não estejam impedidas ou inibidas totalmente do exercício do poder paternal (cf. artigo 6.º/5).

2. Pessoas integradas no regime geral de segurança social - Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril⁷

- 2.1. Destina-se a garantir rendimento substitutivo da ausência (cf. artigo 3.º/1)
- 2.2. Está previsto na alínea h) do n.º 1 do artigo 7.º e artigo 19.º.
- 2.3. É atribuído nas situações de necessidade de lhe prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, medicamente certificadas, nos seguintes termos (cf. artigo 19.º/1):

⁷ Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril (Regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade; na redação atual).

a) Menor de 12 anos ou, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, um período máximo de 30 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, ou durante todo o período de eventual hospitalização;

b) Maior de 12 anos, um período máximo de 15 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

2.4. A atribuição deste subsídio para assistência a filho depende de o outro progenitor ter atividade profissional, não exercer o direito ao respetivo subsídio pelo mesmo motivo ou estar impossibilitado de prestar a assistência e, ainda, no caso de filho maior, este se integrar no agregado familiar do beneficiário (cf. artigo 19.º/3).

2.5. Para o cômputo dos períodos máximos de atribuição do subsídio relevam, também, os períodos de atribuição do subsídio para assistência a netos (cf. artigo 18.º/4 e alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º).

2.6. O subsídio para assistência a filho corresponde a uma percentagem de 100% do valor da remuneração de referência da pessoa beneficiária (cf. artigo 27.º e artigo 35.º).

2.7. Este subsídio é concedido durante os períodos de duração das faltas por assistência a filhos previstas no Código do Trabalho (cf. alínea a) do artigo 40.º).

2.8. A atribuição do subsídio para assistência a filho depende da apresentação de certificação médica ou declaração hospitalar (cf. artigo 75.º/1).

2.9. A atribuição do subsídio para assistência a filho depende da apresentação de requerimento - em formulário de modelo próprio, junto das entidades competentes ou online, no sítio da Internet da segurança social, através do serviço segurança social direta (cf. artigo 66.º/1).

2.9.1. O requerimento deve ser instruído com uma declaração da entidade empregadora, na qual constem a indicação dos quantitativos não pagos e a referência à norma legal ou contratual justificativa do não pagamento (cf. artigo 66.º/7).

2.10. Não é necessário apresentar requerimento sempre que a certificação médica seja emitida pelos estabelecimentos ou serviços de saúde competentes do Serviço Nacional de Saúde através de formulário próprio (cf. alínea c) do n.º 1 do artigo 67.º).

2.11. A organização e a gestão do regime de proteção são da responsabilidade do Instituto da Segurança Social, I. P. (cf. artigo 65.º)

2.12. Não podem beneficiar deste subsídio pessoas que estejam impedidas ou inibidas totalmente do exercício do poder paternal (cf. artigo 7.º/3).

Portanto, em ambos os casos, verifica-se que o direito a faltar para assistência a filhos menores de 12 anos até ao limite de 30 dias por ano, auferindo subsídio correspondente a 100% da remuneração, consiste numa das medidas de proteção da parentalidade, nos termos do artigo 49.º do Código do Trabalho, sendo

essas ausências consideradas como faltas justificadas nos termos da alínea e) do n.º 2 do artigo 134.º da LTFP (e também pela alínea e) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho).

A justificação destas ausências implica a apresentação de certificação médica da situação de doença da criança menor de 12 anos, sendo certo que essa patologia clínica pode ser diagnosticada por período que ultrapasse o limite de 30 dias por ano previsto quer no artigo 49.º/1 do Código do Trabalho quer nos regimes do respetivo subsídio; não obstante essa certificação médica não fica limitada àquele cômputo de dias, cingindo-se à factualidade clínica.

Podemos, assim, dizer em jeito de resumo que o previsto no artigo 49.º do Código do Trabalho, relativamente ao previsto na alínea e) do n.º 2 do artigo 134.º da LTFP, especialmente quando conjugado com o disposto nos regimes de proteção social na parentalidade dos Decreto-Lei n.º 89/2009 e Decreto-Lei n.º 91/2009, consiste numa medida de proteção da parentalidade, tendo inclusive um apoio social acoplado, e tem que ser analisado e interpretado nessa lógica.⁸

II

Uma das componentes da parentalidade são as responsabilidades parentais, cujo conteúdo está definido no artigo 1878.º/1 do Código Civil, que determina que “*Compete aos pais, no interesse dos filhos, velar pela segurança e saúde destes, prover ao seu sustento, dirigir a sua educação, representá-los, ainda que nascituros, e administrar os seus bens.*”.

Assim, as responsabilidades estruturam-se, principalmente em dois deveres:

- a) o dever de auxílio: estando as pessoas responsáveis obrigadas a cuidar das crianças e zelar pela sua segurança e saúde.
- b) o dever de assistência: que se consubstancia na obrigação de prover o sustento e suporte de despesas, relativas à segurança, saúde e educação e todas as prestações conexas com as várias vertentes das responsabilidades parentais.

Como tal, o artigo 138.º do Código Penal estipula que incorrem na prática do crime de exposição ou abandono as pessoas que tendo responsabilidades parentais deixei sozinha a criança a seu cargo, em condições que ponham em risco a sua vida, o qual é punível com pena de prisão de 2 a 5 anos⁹, a qual é

⁸ Ou seja, o limite dos 30 dias para faltas de assistência a filho menor de 12 anos, em caso de doença ou acidente do mesmo, não surge num vácuo como mero limite de faltas, é uma componente da regulação desta medida de apoio às famílias na sua conciliação com a vida profissional.

⁹ Podendo ser agravada se criança sofrer lesões físicas graves (até ao máximo de 8 anos de prisão) ou se falecer (de 3 a 10 anos).

especialmente severa atenta a relação de parentesco existente. Sendo que se considere ter sido praticado este crime não é necessário que dessa conduta tenham resultado a morte da criança ou lesões físicas para o menor, basta tão só o facto de que vida dessa criança tenha sido colocada em risco, seja pela exposição num lugar e situação em que ele, por si só, não poderia defender-se, seja pelo abandono naquela situação de doença, perante a qual tinha o dever de o guardar, vigiar ou assistir.

III

Ora, podemos então concluir que existe um dever decorrente das responsabilidades parentais que constitui a pessoa dos progenitores numa obrigação legal de prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores de 12 anos, situação que não é imputável ao titular dessas responsabilidades parentais e que os impede de prestar trabalho para cumprir aquele seu dever de assistência, porquanto as crianças até essa idade ainda não têm capacidade para ficarem sozinhas¹⁰.

Podendo suceder, com razoável grau de probabilidade, que uma criança menor de 12 anos fique doente e a necessitar de assistência inadiável e imprescindível mais do que apenas 30 dias por ano.

IV

Mas, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 134.º da LTFP, são também consideradas como justificadas as faltas "*motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal*".

O que também resulta da alínea d) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho.

A doutrina entende, pacificamente, que a listagem de motivos que determinam a impossibilidade de prestar o trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, constante daquelas duas normas acabadas de citar, é meramente exemplificativa, "*como resulta da expressão: «nomeadamente»*".¹¹

¹⁰ Como é referido no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 13/07/2020, sobre o qual adiante nos debruçaremos, "*A idade de 12 anos parece até ser a idade charneira a partir da qual o legislador, de forma pragmática e ressaltando os cenários mais gravosos de deficiência ou doença crónica, entende que os menores já possuem a necessária consciência de si próprios e do mundo que os rodeia que lhes permite lidar de uma forma mais adulta e responsável com os riscos e perigos envolventes, quer em casa, quer no exterior, só assim se compreendendo a redução do prazo de 30 dias por ano para metade, ou seja, 15 dias anuais quanto à assistência a filho aí prevista [no artigo 49.º do Código do Trabalho]*".

¹¹ Veja-se, por exemplo, Diogo Vaz Marecos, na obra citada, página 600, em anotação ao artigo 249.º do Código do Trabalho.

Contudo, importa ter em atenção que *“Mesmo que o motivo não seja imputável ao trabalhador, as faltas só serão justificadas se implicarem uma impossibilidade de prestar trabalho e já não uma maior onerosidade ou dificuldade na prestação desse mesmo trabalho, pelo que essa impossibilidade terá de ser certificada por quem tenha competência para o efeito ou, pelo menos, de ser reconhecida pelo empregador público.”*, como defendem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar¹².

V

Deste modo, parece-nos que esteve muito bem o Tribunal da Relação de Lisboa no seu Acórdão de 13/07/2020 (Processo n.º 514/19.9T8BRR.L1-4)¹³, quando conclui que *“XI - Num conflito de direitos entre os derivados das responsabilidades parentais [tomar conta de filha menor de 8 anos que ficará sozinha em casa se o pai for trabalhar, por não ter ninguém que dela cuide durante a duração da prestação de trabalho, não obstante os esforços sérios desenvolvidos pelo trabalhador no sentido de encontrar alguém de confiança] e os decorrentes do contrato de trabalho [desenvolvimento de funções profissionais] e quando não seja possível arranjar uma solução que permita a sua legítima conciliação, tem de prevalecer o direito emergente das responsabilidades parentais sobre o direito do empregador em exigir a prestação das ditas funções profissionais pelo referido trabalhador.*

(...)

*XIII - Seria inconstitucional uma qualquer interpretação jurídica que não reconhecesse fundamento a situações de exercício imperativo e inadiável das responsabilidades parentais, que não fossem motivadas por doença ou acidente, para efeitos de justificação das faltas dadas ao trabalho por progenitores confrontados com cenários dessa natureza.”*¹⁴

Assim, avança o Tribunal da Relação de Lisboa, a propósito do caso em apreço naquele aresto, que *“XII - As duas referidas faltas de 4/2 e 11/2 baseadas em motivos parentais, caso tivessem sido devidamente alegadas e provadas pelo Autor, mostravam-se juridicamente acolhidas pela obrigação legal da alínea d) do número 2 do artigo 259.º do CT/2009 e, nessa medida, teriam de ser consideradas justificadas ao abrigo de tal norma jurídica.”*

Estas conclusões resultam da seguinte análise que é elaborada pelo coletivo de juízes nesse Acórdão:

¹² Na obra citada, página 430.

¹³ Que está disponível para consulta em:

<https://www.dgsi.pt/jtrL.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2a1bf859984bbc77802585d900326102>

¹⁴ Em nossa opinião, e conforme acima já referimos, não nos parece que em bom rigor esteja em causa apenas um direito dos progenitores a faltar para prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores de 12 anos, mas sim um dever de prestar essa assistência que os obriga, por absoluta impossibilidade de alternativa, a ter que faltar ao trabalho.

“N – EXERCÍCIO INADIÁVEL DAS RESPONSABILIDADES PARENTAIS E REGIME DAS FALTAS LABORAIS Impõe-se, por outro lado, perguntar se a lei laboral simplesmente ignora, despreza e qualifica juridicamente como faltas injustificadas casos em que o progenitor a quem cabem as responsabilidades parentais se vê obrigado a não ir trabalhar para não deixar o seu filho menor sozinho em causa, por não ter quem cuide ou tome conta dele durante aquele dia que seria de normal desempenho das suas funções profissionais para a sua entidade empregadora. Afigura-se-nos que tais situações nos remetem diretamente para a figura da colisão de direitos que se encontra prevista e regulada no artigo 335.º do Código Civil, nos seguintes moldes:

Artigo 335.º - Colisão de direitos

1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.

2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior. Pensamos que não nos encontramos face a direitos iguais ou da mesma espécie, pois temos para nós que os direitos parentais são qualitativamente desiguais, de espécie diferente e de valor superior aos derivados do contrato de trabalho para o empregador, designadamente, no que toca à exigência da realização por parte do trabalhador da sua prestação laboral [prestação principal e central do acordado vínculo de trabalho].

Logo, num conflito de direitos entre os derivados das responsabilidades parentais [tomar conta de filho menor de 8 anos que ficará sozinho em casa se o pai for trabalhar, por não ter conseguido arranjar ninguém que dele cuide durante a duração da prestação de trabalho, apesar dos esforços possíveis e de boa fé que desenvolveu para esse efeito] e os decorrentes do contrato de trabalho [execução de funções profissionais] e quando não seja possível arranjar uma solução que permita a sua legítima conciliação, tem de prevalecer o direito emergente das responsabilidades parentais sobre o direito do empregador em exigir a prestação das ditas funções profissionais pelo referido trabalhador, quando tal estiver válida e legitimamente estipulado.

Nestes tempos de cada vez maior controlo social e interesse jornalístico por casos de menores negligenciados, de crianças abandonadas à sua sorte, de filhos em roda livre, quando não abusados laboral ou sexualmente, não deixa de ser irónico e contraditório penalizar legalmente com uma falta injustificada, a perda do salário correspondente e a possibilidade de ver contra si instaurado um procedimento disciplinar de despedimento ou de outra medida disciplinar o progenitor que se vê na contingência de ter de não comparecer ao trabalho para não ter de faltar e falhar para com o seu filho menor.

(...)

Perguntamo-nos qual o juízo que seria feito relativamente ao Autor se ele, para honrar os compromissos laborais que tinha para com a Ré, houvesse deixado a filha de 8 anos sozinho em sua casa e alguma coisa

lhe tivesse acontecido de mal [um acidente doméstico ou um atropelamento na rua ou a entrada na habitação de alguém, sem o conhecimento e consentimento do pai]; alguém responsabilizaria outra pessoa que não ele, por ter deixado a filha desacompanhada e desprotegida no lar familiar? Alguém apontaria o dedo à empresa Ré como entidade também responsável por tal infortúnio?

Naturalmente que não ignoramos que as empresas/entidades empregadoras não são como, se usa dizer na gíria, a (...) ou nenhuma instituição de solidariedade social, não tendo, nesse medida, de se substituir ao Estado, às entidades com responsabilidades sociais [Segurança Social] ou à sociedade em geral, enquanto coletividade de cidadãos solidários que está obrigada a dar uma resposta mínima a todas as situações de desproteção e abandono de um dos seus membros. Mas, ainda que as empresas, neste nosso sistema capitalista, desenvolvam primordialmente a sua atividade com vista à obtenção de lucro, definindo a sua estratégia, estrutura e organização fundamentalmente em função desse desiderato, também é verdade que recaem sobre elas inúmeras responsabilidades de cariz social, como ressalta desde logo da seguinte determinação legal: «O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.» [Maria Do Rosário Palma Ramalho, «Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – Algumas notas» publicado na obra coletiva sob a coordenação daquela autora e da Dr.ª Teresa Coelho Moreira e que possui o nome de «Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – O regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional», Estudos APODIT 4, 2018. (...)]

Nessa perspetiva, afigura-se-nos que a alínea d) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho de 2009, tem de ser chamada à boca de cena, no que concerne à matéria em análise, quando determina o seguinte: «2 - São consideradas faltas justificadas: [...] d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;».

Temos para nós que esta alínea d) constitui uma espécie de «caldeirão» ou cláusula geral de índole legal que foi concebida precisamente para acobertar situações da vida social que, por indetermináveis, imprevisíveis e muito variáveis, não são possíveis de discriminar e elencar, uma a uma ou em grupos de causas similares.

As faltas injustificadas aqui em análise poderão ser reconduzidas, em tese, a tal alínea d), desde que estejam reunidas circunstâncias que sendo impeditivas, em termos sociais e jurídicos, da prestação funcional do Autor, não lhe sejam objetivamente imputáveis e lhe imponham o cumprimento de uma das mais nobres, importantes e gratificantes obrigações legais: as referentes às responsabilidades parentais."

Naturalmente que, as ausências motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de 12 anos, em caso de doença e acidente, que, por ultrapassarem os 30 dias por ano sejam justificadas ao abrigo da alínea d) do n.º 2 do artigo 134.º da LTFP (com a mesma redação da alínea d) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho), quando se considerar que a mesmas são motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, para cumprimento das responsabilidades parentais perante aquela situação de doença da criança a seu cargo, essas faltas terão como efeito a perda de remuneração, nos termos das disposições conjugadas da alínea a) do n.º 4 do artigo 134.º da LTFP e da alínea g) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho, não lhes sendo aplicável o subsídio de compensação previsto nos respetivos regimes de proteção social na parentalidade, porquanto esse benefício só se aplica às ausências enquadráveis no mecanismo de proteção da parentalidade previsto no artigo 49.º do Código do Trabalho (e a que se refere a alínea e) do n.º 1 do artigo 134.º da LTFP).

Importa contextualizar que esta análise do Tribunal da Relação de Lisboa vai até mais longe do que a questão prática que a entidade consulente nos coloca aqui, uma vez que, no caso em apreço nesse Acórdão, não estava em causa faltas para assistência a filho menor de 12 anos doente, mas sim a simples necessidade de não deixar essa criança sozinha em casa num domingo, ainda que não estivesse doente. O que, para nós, significa que o Tribunal foi até mais longe e analisou a questão base, da necessidade de conciliação das responsabilidades parentais com as responsabilidades laborais, de um ponto de vista mais abrangente.

VI

Com efeito, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar é assumido como uma das prioridades do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.¹⁵

E em Portugal foi lançado pelo XXI Governo Constitucional, em 5/12/2018, o “*Programa 3 em Linha para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar*”¹⁶, com o “*objetivo de promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e*

¹⁵ Veja-se o separador sobre “Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de progenitores e cuidadores” disponibilizado pelo Conselho Europeu e pelo Conselho da União Europeia na respetiva página institucional na internet, e que está acessível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/work-life-balance/>

¹⁶ Que pode ser consultado nesta ligação https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/12/3emLinha_final_ProgramaMedidas.pdf

*mulheres, permitindo a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida.*¹⁷. Inclusive, nesta sequência, a Presidência do Conselho de Ministros desenvolveu e implementou o “*Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoa*” que obteve Certificação pela NP 4552:2022, e que, entre outras medidas, continha uma medida que visava especificamente a “*Facilidade de assistência à família*.”¹⁸

Assim, e não obstante considerarmos que a solução encontrada pelo Tribunal da Relação de Lisboa é adequada, consideramos que, perante todas as estas preocupações de conciliação entre a vida profissional e familiar dos cidadãos, no que diz respeito aos trabalhadores em funções públicas seria importante e necessário existir uma medida legislativa que suprisse esta aparente lacuna, subjacente à questão levantada pela entidade consulente, e consolidasse, sem margem para interpretações das entidades empregadoras uma solução legal que fosse especificamente direcionada para a compatibilização dos deveres laborais com os deveres inerentes das responsabilidades parentais, especialmente no caso da necessidade de assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de 12 anos doentes.

VII

Em conclusão,

Tendo presente o que atrás se analisou e explicou, podemos concluir o seguinte “*quanto à possibilidade de um trabalhador que esteja a faltar para assistência a filhos menores de 12 anos, possa ver a falta justificada para além dos trinta dias por ano*”:

1. Enquanto medida especial de proteção na parentalidade, a justificação das ausências motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos em caso de doença ou acidente, nos termos do previsto na alínea e) do n.º 1 do artigo 134.º da LTFP e do regulado no artigo 49.º do Código do Trabalho, encontra-se limitada ao máximo de 30 dias por ano.

1.1. Desde logo, porque muito embora essas ausências, dentro desse limite, originem perda de remuneração (apesar de justificadas nos termos do artigo 49.º do Código do Trabalho), essa perda é compensada pela atribuição de um subsídio, no âmbito do respetivo regime de proteção na parentalidade.

¹⁷ Conforme é mencionado na Nota à comunicação social que acompanhou o lançamento deste programa: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAzMzezBAAJkjkDBAAAAA%3d%3d>

¹⁸ Conforme informação disponibilizada em <https://www.sg.pcm.gov.pt/projetos-e-parcerias/conciliacao-da-vida-profissional- pessoal-e-familiar/>

2. A justificação das ausências enquadráveis na alínea e) do n.º 1 do artigo 134.º da LTFP e no artigo 49.º do Código do Trabalho encontra-se condicionada ao seguinte:

- a) Carece de certificação médica da situação de doença dessa criança menor de 12 anos;
- b) O pedido de justificação de falta tem que demonstrar cabalmente que se trata de uma efetiva necessidade de assistência inadiável e imprescindível fundamentada na circunstância de que, cumulativamente:
 - i. O trabalhador não pode fazer substituir-se; e
 - ii. Essa ausência visa afastar um perigo atual e não removível de outro modo, que ameaça interesses juridicamente protegidos de filho, como a vida, a integridade física e a sua saúde.

3. Existe um dever decorrente das responsabilidades parentais que constitui a pessoa dos progenitores numa obrigação legal de prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores de 12 anos quando estejam doentes, uma vez que as crianças até essa idade ainda não têm capacidade para ficarem sozinhas.

3.1. Situação, essa, que não lhes sendo imputável como titulares dessas responsabilidades parentais, perante a impossibilidade de arranjar uma solução alternativa, os impede de prestar trabalho para cumprir aquele seu dever de assistência: originando, assim, uma colisão de direitos entre os que resultam das responsabilidades parentais e os que decorrem do vínculo de emprego público e da respetiva relação jurídico-laboral, enquadrável no artigo 335.º/2 do Código Civil.

3.2. Nessas circunstâncias, considerou o Tribunal da Relação de Lisboa, no seu Acórdão de 13/07/2020, que sendo o exercício das responsabilidades parentais imperativo e a conciliação entre a vida familiar e profissional é legítima, na impossibilidade de compatibilização em situações inadiáveis, o direito emergente das responsabilidades parentais deve prevalecer sobre o direito do empregador em exigir a prestação das ditas funções profissionais pelo referido trabalhador, mesmo que não estejam em causa ausências motivadas por doença ou acidente.

4. Ocorrem situações em que um trabalhador, a quem caibam as responsabilidades parentais, necessita de faltar mais do que 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de 12 anos que se encontrem doentes, porque não pode ir trabalhar para não o deixar sozinho em casa nessa situação, por não tem quem cuide ou tome conta dele durante aquele período em que teria que exercer as suas funções profissionais.

4.1. Nesses casos, consideramos que, seguindo a jurisprudência do Tribunal da Relação de Lisboa no Acórdão de 13/07/2020, pode a entidade empregadora pública justificar essas ausências por motivo de impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, ao abrigo do previsto na

alínea d) do n.º 2 do artigo 134.º da LTFP, *“desde que estejam reunidas circunstâncias que sendo impeditivas, em termos sociais e jurídicos, da prestação funcional, não lhe sejam objetivamente imputáveis e lhe imponham o cumprimento de uma das mais nobres, importantes e gratificantes obrigações legais: as referentes às responsabilidades parentais.”*

4.1.1. O que implica que exista certificação médica da situação de doença da criança e que a entidade empregadora considere que está demonstrado adequadamente que a necessidade de prestar aquela assistência, para além de imprescindível, é inadiável em virtude da impossibilidade de arranjar uma solução alternativa que evite ter que faltar ao trabalho.

4.2. Contudo, na eventualidade de ocorrer a justificação das ausências motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de 12 anos, em caso de doença e acidente que ultrapassem os 30 dias ao abrigo da previsão geral da alínea d) do n.º 2 do artigo 134.º da LTFP, uma vez que as mesmas já não são enquadráveis no mecanismo de proteção da parentalidade previsto no artigo 49.º do Código do Trabalho (e a que se refere a alínea e) do n.º 1 do artigo 134.º da LTFP) não lhes é aplicável o subsídio de compensação previsto nos respetivos regimes de proteção social na parentalidade, porquanto esse benefício só se aplica às ausências que beneficiem dessa proteção, as quais têm imperativamente aquele limite máximo.