



Circular

N. Ref.41/2020

Data:27/03/2020

ASSUNTO: Medidas excepcionais face ao surto de doença (VII) - Regime de Faltas e Férias

Exmos Senhores

Junto se remete informação do nosso consultor jurídico sobre Medidas excepcionais face ao surto de doença (VII) – Faltas e Férias

Com os melhores cumprimentos

Ana Vieira

Secretária Geral

INFORMAÇÃO

Medidas excepcionais face ao surto de doença (VII)

- Regime de faltas justificadas
- Regime de férias

I - Faltas

1. Foi publicado o Decreto-lei n.º 10-K/2020, de 26-3. Entra em vigor em 27-3-2020.

2. Este diploma vem instituir um regime excepcional de **faltas justificadas**.

Nos termos desta lei, são justificadas as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das actividades lectivas e não lectivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, fora dos períodos de interrupções lectivas já antes vigentes (como férias de Páscoa).

Entende o Governo que é igualmente necessário acautelar as situações em que se verifica a necessidade de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente que se encontre a cargo do trabalhador e que frequente equipamentos sociais cuja actividade seja suspensa.

Por fim, a nova lei salvaguarda a situação profissional dos bombeiros voluntários que trabalhem no sector privado e social e que, para o desempenho de serviço de socorro e de transporte de doentes no âmbito da pandemia da doença COVID-19, necessitem de faltar ao trabalho.

3. Durante a vigência desta lei, e sem prejuízo do disposto no artigo 22.º do Decreto-lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março, na sua redação actual, consideram-se faltas justificadas as motivadas por assistência a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como a neto que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos, nos períodos de interrupção lectiva já hoje vigentes (nomeadamente férias de Páscoa).

4. Consideram-se igualmente justificadas as faltas motivadas por assistência a:

- a) cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;
- b) parente ou afim na linha recta (descendentes e ascendentes sem limite de grau, sogros e sogras, genros e noras, padrastos, madrastas e enteados);
- c) ascendente que se encontre a cargo do trabalhador e que frequente equipamentos sociais cuja actividade seja suspensa por determinação da autoridade de saúde, no âmbito do exercício das suas competências, ou pelo Governo, desde que não seja possível continuidade de apoio através de resposta social alternativa.

5. São também justificadas as faltas motivadas pela prestação de socorro ou transporte, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, por bombeiros voluntários com contrato de trabalho com empregador do sector privado ou social, comprovadamente chamados pelo respectivo corpo de bombeiros.

6. As faltas justificadas nos termos dos números 3, 4, e 5 determinam a perda de retribuição, mas não afectam qualquer outro direito do trabalhador, nem podem prejudicar este a qualquer outro título.

7. O trabalhador deve comunicar a sua ausência por qualquer dos motivos acima indicados com cinco dias de antecedência ou, se tal for inviável, logo que possível, sob pena de estas faltas se considerarem injustificadas.

8. Estas faltas não contam para o limite anual geral, fixado no Código do Trabalho (CT) a propósito de:

- a) faltas para assistência a filho (art. 49º CT);
- b) faltas para assistência a neto (art. 50º CT);
- c) faltas para assistência a membro do agregado familiar (art. 252º CT).

9. Nos casos e para os mesmos efeitos indicados *supra*, em 3 e 4, o trabalhador pode proceder à marcação de férias, sem necessidade de acordo do empregador, mediante comunicação escrita com a antecedência de dois dias relativamente ao início destas.

Durante estas férias, o trabalhador tem direito à retribuição que auferiria se estivesse em serviço efectivo, ou seja, a que é hoje devida nos casos *gerais* de férias.

Esta regra não se aplica aos trabalhadores que prestem serviços essenciais (art. 10º do Dec.-lei n.º 10-A/2020).

10. O regime descrito cede perante disposição geral mais favorável que conste do Código do trabalho, ou de instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

II – Férias

1. A nova lei em nada alterou o regime vigente quanto à marcação e gozo de férias.
Este regime consta hoje do Código do Trabalho e é o que sintetizamos de seguida.

2. O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

Em pequena, média ou grande empresa (empresas com 10 ou mais trabalhadores), o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho admita época

diferente. Esta regra não se aplica às microempresas (que empreguem menos de 10 trabalhadores).

Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores. Se coincidirem os períodos de férias de vários trabalhadores, deve o empregador tentar assegurar que nenhum seja especialmente contrariado e que nenhum seja especialmente beneficiado na escolha do respectivo período de férias.

Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

3. Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores (encerrar o estabelecimento da empresa e obrigar os seus trabalhadores a gozar férias durante o período de encerramento):

- a) até quinze dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) por período superior a quinze dias consecutivos ou fora daquele período enunciado em a), quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
- c) por período superior a quinze dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir (a expressão “a natureza da actividade” diz respeito ao tipo de actividade, não a circunstâncias excepcionais como as da conjuntura de doença em curso).

4. O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador



direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado. Consideramos que a situação excepcional que o surto de COVID-19 suscita, sendo verdadeiramente “uma necessidade imperiosa do funcionamento das empresas”, **não** é de molde a justificar que o empregador seja obrigado a indemnizar os seus trabalhadores se tiver de alterar as férias destes em consequência das medidas excepcionais decretadas pelos órgãos de soberania para fazer face à doença. Isto significa que consideramos que, se houver necessidade de alterar os períodos de férias marcados até agora por razões estritamente ligadas ao surto de doença e medidas excepcionais consequentes, o empregador não deverá indemnizar. Deve, porém, separar-se o que é *estritamente necessário* e o que são *meras conveniências de outra ordem*. Em todo o caso, estamos convencidos que, no curto prazo, o Governo emitirá directiva específica sobre este ponto.

A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

ASM

27-3-2020