



CARLOS PINTO DE ABREU  
E ASSOCIADOS  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

---

### **COVID-19 - REGIME DE FALTAS**

Na sequência da pandemia internacional gerada pela COVID-19 e consequente declaração do estado de emergência decretado pelo Presidente da República, foram estabelecidas inúmeras medidas excepcionais e temporárias de resposta à situação epidemiológica, designadamente a respeito da justificação de faltas dos trabalhadores.

O Governo determinou, através do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março, que se consideram justificadas as faltas do trabalhador 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, por exemplo, as férias de Páscoa).

Por outro lado, no que respeita às faltas do trabalhador nos referidos períodos de interrupções lectivas, consideram-se justificadas as faltas 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, conforme dispõe a al. a) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de Março.

São ainda consideradas justificadas, por força da al. b) do *supra* referido artigo, 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 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.

No entanto, embora não sejam contabilizadas para o limite anual de dias disponíveis para assistência a filho, neto e outros membros do agregado familiar, previsto nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do Código do Trabalho, estas faltas implicam a perda de retribuição, conforme dispõe o n.º 2 daquele mesmo artigo.

Podem os trabalhadores, querendo, optar por marcar férias nos períodos de interrupção escolar de filho ou neto, e ainda no caso de assistência a cônjuge ou outro membro do agregado familiar, mantendo assim o direito à retribuição.

Já no que concerne à actividade exercida pelos bombeiros voluntários, e por força da al. c) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de Março, consideram-se igualmente justificadas as faltas motivadas pela prestação de socorro ou transporte – no âmbito da COVID-19 – pelos bombeiros que tenham contrato de trabalho com empregador do sector privado ou social.

Os bombeiros voluntários não podem optar por marcar férias em vez de recorrer ao regime excepcional de faltas justificadas, uma vez que se consideram trabalhadores de serviços essenciais, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei 10-A/2020, de 13 de Março.

No que diz respeito ao isolamento profilático durante 14 dias dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes do regime geral de segurança social, este é equiparado a doença sempre que decretado por entidade que exerça o poder de autoridade de saúde, quando haja grave risco para a saúde pública. Neste caso, conforme dispõe o n.º 4 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de

Março, o trabalhador tem direito ao subsídio de doença que, durante o período inicial de 14 dias, corresponde a 100% da remuneração de referência.

Considera-se ainda justificada a falta motivada por acompanhamento de isolamento profilático durante 14 dias de filho ou outro dependente a cargo dos trabalhadores por conta de outrem do regime geral de segurança social, decretado por entidade que exerça o poder de autoridade de saúde, quando haja grave risco para a saúde pública – também estas faltas não são contabilizadas para o período máximo de atribuição dos subsídios de assistência a filho ou neto em cada ano civil.

Cumprir frisar que os trabalhadores têm ainda a possibilidade de desempenhar as suas funções remotamente, em regime de teletrabalho, que é obrigatório sempre que compatível com a actividade exercida pelo trabalhador. Neste caso, o trabalhador não incorre em faltas e a sua remuneração é assegurada a 100%.

Todas as faltas do trabalhador que não sejam motivadas pelas circunstâncias *supra* descritas são consideradas injustificadas e acarretam consequências legais, entre elas o despedimento com justa causa, nos termos e para os efeitos da al. f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

Neste caso, para que o empregador possa proceder disciplinarmente com vista ao despedimento do trabalhador, é necessário que este atinja o limite de faltas não justificadas por ano civil – 5 faltas seguidas e 10 interpoladas –, conforme dispõe a al. g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

Para além do requisito objectivo referente ao limite de faltas por cada ano civil, o entendimento da jurisprudência tem ido no sentido de ser também necessário o apuramento do grau de culpa do trabalhador para que este possa ser despedido com justa causa.

Ora, conforme decidiu o Tribunal da Relação do Porto em Acórdão datado de 23 de Abril de 2018(proc. N.º 6516/17.2T8VNG.P1):

*“I - Para que se verifique a justa causa de despedimento decorrente do disposto na al. g) do n.º 2 do art. 351.º do CT, não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante um certo número de dias quer sejam seguidos ou interpolados, há que demonstrar a*

*existência de um comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.*

*II - Os comportamentos descritos, a título exemplificativo, naquele n.º 2 do art. 351.º do CT, não devem ser apreciados isoladamente, mas devem ser conjugados com a cláusula geral constante do n.º 1 do mesmo preceito.*

*III - Nos termos do art. 351.º, n.º 2, al. g) do CT, 4 faltas (2 seguidas, 2 interpoladas) não justificadas dadas ao trabalho, não constituem justa causa de despedimento se, não se demonstrar que determinaram directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa.”.*

Tal entendimento tem como fundamento a regra geral prevista no n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, que determina que apenas constitui justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador que torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Face ao exposto, é forçoso concluir que o trabalhador que recuse comparecer no seu local de trabalho quando o regime de teletrabalho não seja compatível com as funções que desempenha, ainda que essa recusa seja motivada pela pandemia da COVID-19, pode aquele ser alvo de processo disciplinar com vista ao respectivo despedimento.

*Sofia Monge  
Joana Branco Pires*