

Depressão Charles: escolas fechadas, pais em casa - Enquadramento legal das faltas ao trabalho

Na sequência das previsões meteorológicas adversas anunciadas pelo Instituto Português do Mar e da Atmosfera (IPMA), foi publicado o Despacho n.º 13773-A/2026, de 10 de novembro, que declarou a situação de alerta para o dia 11 de novembro de 2026, entre as 00h00 e as 23h59.

A decisão foi adotada ao abrigo do artigo 8.º, n.º 6, da Lei de Bases da Proteção Civil, que confere ao Ministro da Administração Interna competência para declarar a situação de alerta ou de contingência, abrangendo a totalidade do território nacional ou uma parcela do território continental.

Entre as medidas excecionais determinadas pelo referido despacho, destaca-se o encerramento dos estabelecimentos de ensino dos setores público, privado e social, incluindo creches e estabelecimentos de educação pré-escolar, bem como dos serviços públicos não essenciais.

Esta medida, embora justificada pela necessidade de salvaguardar a segurança das populações, tem inevitáveis repercussões na organização da vida familiar e profissional de muitos trabalhadores, particularmente daqueles que têm filhos menores e que, perante o encerramento das escolas, se veem confrontados com a necessidade de permanecer em casa para lhes prestar assistência.

Na verdade, o Ministro da Administração Interna apelou à compreensão das entidades empregadoras relativamente às dificuldades que os trabalhadores com filhos menores poderiam enfrentar, apelo posteriormente reforçado pelo Primeiro-Ministro, mas foi estabelecido, no âmbito do despacho em análise, um regime laboral excecional que reconheça expressamente o direito dos trabalhadores a faltar justificadamente, sem perda de retribuição, em consequência do encerramento dos estabelecimentos de ensino. A ausência de uma previsão específica obriga, assim, a recorrer ao regime geral das faltas justificadas previsto no Código do Trabalho, com as dificuldades interpretativas que daí resultam.

Quais são, afinal, os efeitos laborais destas ausências? Podem os trabalhadores faltar justificadamente? Mantêm o direito à retribuição? E o que sucede quando o empregador permite a prestação de trabalho em regime de teletrabalho?

O que prevê o Código do Trabalho?

A legislação laboral não contempla um regime específico para as faltas motivadas pelo encerramento excecional de estabelecimentos de ensino em consequência de fenómenos meteorológicos adversos, situações de alerta ou calamidade.

Aliás, esta não é uma questão inteiramente nova. Situações semelhantes colocam-se frequentemente quando, por exemplo, uma greve dos trabalhadores da Administração Pública determina o encerramento de escolas ou de estabelecimentos de educação pré-escolar, obrigando os pais a reorganizar, de forma inesperada, a assistência aos filhos.

O artigo 249.º, n.º 2, do Código do Trabalho estabelece as situações em que as faltas ao trabalho são consideradas justificadas. Contudo, do elenco previsto nesta disposição não consta qualquer referência expressa às ausências

motivadas pelo encerramento de estabelecimentos de ensino. Significa isto que o encerramento das escolas não constitui, por si só, fundamento automático para justificar a ausência ao trabalho.

Importa, por isso, identificar se estas situações podem enquadrar-se em alguma das causas de justificação legalmente previstas.

A impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável ao trabalhador

Particular relevância assume, neste contexto, o disposto no artigo 249.º, n.º 2, alínea d), do Código do Trabalho, que considera justificada a falta motivada pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, designadamente por motivo de doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal.

Ora, o encerramento dos estabelecimentos de ensino determinado por uma autoridade pública constitui, indiscutivelmente, uma circunstância alheia à vontade do trabalhador.

Acresce que sobre os pais recai um dever legal de assistência, cuidado e proteção dos filhos menores, decorrente, designadamente, das responsabilidades parentais previstas no Código Civil.

Neste contexto, parece-nos juridicamente defensável sustentar que, quando o encerramento das escolas, conjugado com a necessidade efetiva e incontornável de assegurar a assistência a filhos menores, impossibilite o trabalhador de prestar a sua atividade profissional, a correspondente ausência possa ser enquadrada na previsão do artigo 249.º, n.º 2, alínea d), do Código do Trabalho.

Importa, todavia, sublinhar que a justificação da falta não decorre automaticamente do encerramento da escola, mas da efetiva impossibilidade de prestação de trabalho que daí resulte para o trabalhador. Por outro lado, parece-nos que não poderão estar ambos os progenitores a faltar ao trabalho com o mesmo fundamento.

A apreciação deverá, por isso, atender às circunstâncias concretas, designadamente à idade e ao grau de autonomia dos filhos, à necessidade efetiva de acompanhamento e à possibilidade de assegurar a assistência por outros meios e à circunstância de o outro progenitor estar ou não a faltar ao trabalho pelo mesmo motivo ou estar impossibilitado de prestar essa assistência, por exemplo, por motivo de doença ou outra incapacidade.

A este propósito é importante assinalar que a necessidade de acompanhamento permanente de uma criança de dois anos não é necessariamente equiparável à de um menor de 14 anos, pelo que não se afigura adequado adotar uma solução uniforme para todas as situações e cada situação deverá ser analisada de forma individual.

As faltas justificadas implicam perda de retribuição?

Nos termos do artigo 255.º, n.º 1, do Código do Trabalho, a falta justificada não afeta, em princípio, qualquer direito do trabalhador, sem prejuízo das situações expressamente previstas no n.º 2 do mesmo artigo, em que se verifica perda de retribuição.

Ora, as faltas justificadas ao abrigo do artigo 249.º, n.º 2, alínea d), quando decorrentes de impossibilidade de prestação de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, não integram, em regra, as situações de perda de retribuição previstas no artigo 255.º, n.º 2.

Assim, caso se conclua que a ausência se encontra efetivamente abrangida pelo artigo 249.º, n.º 2, alínea d), a falta deverá ser considerada justificada, sem perda de retribuição.

Esta conclusão pressupõe, naturalmente, que estejam reunidos os requisitos de aplicação daquela disposição, não bastando a mera circunstância de o estabelecimento de ensino se encontrar encerrado.

E se o empregador permitir o teletrabalho?

Uma questão particularmente relevante prende-se com as situações em que o empregador disponibiliza ao trabalhador a possibilidade de exercer a sua atividade em regime de teletrabalho.

Neste caso, a análise deverá ser necessariamente distinta.

Com efeito, se o trabalhador puder desempenhar as suas funções a partir do domicílio, poderá deixar de verificar-se o pressuposto da impossibilidade de prestação de trabalho exigido pelo artigo 249.º, n.º 2, alínea d), do Código do Trabalho.

Nestas circunstâncias, a mera dificuldade de conciliação entre a atividade profissional e as responsabilidades familiares não constitui, por si só, fundamento suficiente para justificar a ausência.

Em síntese

Entendemos que as faltas ao trabalho motivadas pelo encerramento dos estabelecimentos de ensino, determinado no âmbito da situação de alerta declarada para o dia 11 de novembro de 2026, poderão ser consideradas justificadas e sem perda de retribuição, ao abrigo dos artigos 249.º, n.º 2, alínea d), e 255.º, n.º 1, do Código do Trabalho, sempre que se demonstre que a necessidade de assistência aos filhos menores determina uma efetiva impossibilidade de prestação de trabalho por facto não imputável ao trabalhador. Não se trata, contudo, de um direito automático, impondo-se uma apreciação individualizada das circunstâncias concretas.

Quanto ao teletrabalho, a sua disponibilização poderá constituir uma solução adequada para conciliar as necessidades da empresa com as responsabilidades familiares dos trabalhadores, desde que seja efetivamente compatível com a assistência exigida pelos menores.

Em qualquer caso, e perante a natureza excecional das circunstâncias, recomenda-se que empregadores e trabalhadores privilegiem soluções assentes no diálogo, na razoabilidade e na boa-fé, procurando compatibilizar a continuidade da atividade profissional com o cumprimento das responsabilidades familiares.

Talvez a passagem da depressão Charles constitua uma oportunidade para recordar ao legislador a importância de rever o Código do Trabalho, de modo a prever expressamente um regime aplicável às ausências ao trabalho decorrentes de situações excecionais, designadamente de estados de alerta, contingência ou calamidade, assegurando maior certeza e segurança jurídica a empregadores e trabalhadores quanto à justificação das faltas e aos respetivos efeitos remuneratórios.

A Advogada

Conceição Soares

conceicao.soares@acmadvogados.pt