



COVID-19

Legal Insights nº 12

Regime excepcional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família, no âmbito da pandemia da doença COVID-19

O Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março, veio estabelecer um regime excecional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família ou por desempenho de funções de bombeiro voluntário com contrato de trabalho com empregador do setor privado ou social, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

Na vigência deste regime excecional, consideram-se faltas justificadas:

a) 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 férias escolares;

b) As motivadas por assistência a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente que se encontre a cargo do trabalhador e que frequente equipamentos sociais cuja atividade seja suspensa por determinação da autoridade de saúde, desde que não seja possível continuidade de apoio através de resposta social alternativa;

c) As 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 setor privado ou social, comprovadamente chamados pelo respetivo corpo de bombeiros.

As faltas justificadas dadas no âmbito do regime excecional não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e não contam para o limite anual previsto no Código do Trabalho, para os casos de assistência a filho, a neto e a membro do agregado familiar.

A comunicação de ausência deverá ser feita nos termos previstos do Código do Trabalho, ou seja, (i) quando previsível, a falta deverá ser comunicada ao empregador, acompanhada do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias, ou (ii) quando não previsível, logo que possível.

Para prestar assistência nas situações previstas nas alíneas a) e b) acima mencionadas, o trabalhador pode proceder à marcação de férias, sem necessidade de acordo com o empregador, mediante comunicação, por escrito com antecedência de dois dias relativamente ao início do período de férias, sendo-lhe devida retribuição do período correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo. Neste caso, o empregador não fica obrigado ao pagamento do subsídio de férias, podendo este ser pago na sua totalidade até ao quarto mês seguinte ao do início do gozo de férias.

O gozo de férias nos termos acima previstos, não é aplicável aos trabalhadores de serviços essenciais, mencionados no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março (o qual estabeleceu medidas excecionais e temporárias relativas à atual situação).

O presente Decreto-Lei entrou em vigor no dia 27 de março de 2020.

Para aceder ao texto integral do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março, por favor clique na seguinte hiperligação:

<https://dre.pt/application/conteudo/130779510>

Caso não pretenda rececionar estas comunicações poderá opor-se, a qualquer momento, à utilização dos seus dados para estes fins, devendo para tal, enviar pedido escrito para o seguinte endereço de email: geral@ctsu.pt.

A CTSU assegura ainda o direito de acesso, atualização, retificação ou eliminação, nos termos da legislação aplicável, mediante pedido escrito dirigido para o referido endereço de email. Esta comunicação apenas contém informação de carácter geral, pelo que não constitui aconselhamento ou prestação de serviços profissionais pela CTSU. Antes de qualquer ato ou decisão que o possa afetar, deve aconselhar-se com um profissional qualificado. A CTSU não é responsável por quaisquer danos ou perdas sofridos pelos resultados que advenham da tomada de decisões baseada nesta comunicação.

CTSU - Sociedade de Advogados, SP, RL, SA é uma sociedade de advogados independente, membro da Deloitte Legal network. A "Deloitte Legal" integra as práticas legais das "member firms" Deloitte Touche Tohmatsu Limited e as sociedades de advogados independentes a ela ligadas que prestem serviços jurídicos. Por motivos legais e regulatórios, nem todas as "member firms" prestam serviços jurídicos.