

Orientações quanto a ausências no âmbito do estado de calamidade “Kristin”

I. Ausências ao trabalho de trabalhador afetado diretamente pela calamidade

As faltas ao trabalho devido aos efeitos da tempestade **devem considerar-se como faltas justificadas por impossibilidade de prestar trabalho por motivo não imputável ao/à trabalhador/a**, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, na sua redação atual, e **não determinam perda de retribuição**.

As faltas são justificadas, mas **têm de ser comprovadas**, ou seja, é necessário **comprovar a impossibilidade**, que pode ser determinada pelo corte de estradas, pela ausência de transportes públicos, pela destruição da habitação, pelo fecho de creches e escolas que obrigam a ficar com os filhos e, no caso do teletrabalho, pela ausência de comunicações.

Portanto, os trabalhadores que tenham sido afetados direta ou pessoalmente e não conseguiram ir trabalhar no período **entre as 00h00 de dia 28 de janeiro a 28 de fevereiro de 2026**, deverão ter as suas ausências consideradas justificadas COM retribuição.

A prova do impedimento pode fazer-se pela apresentação de fotografias e por declarações das autoridades (entidade de proteção civil, juntas de freguesia, escolas), por exemplo.

Em suma, a **declaração da situação de calamidade não tem efeitos laborais e não serve só por si como prova da impossibilidade de prestar trabalho**, embora possa ajudar à prova. Por isso, como referido acima, **é preciso comprovar de que forma a Calamidade o afetou e impediu que fosse trabalhar**.

Tratando-se de faltas comprovadamente justificadas, o/a trabalhador/a não pode ser obrigado/a a compensar estas faltas com horas extra ou dias de férias.

Também não pode ser obrigado/a ao regime do teletrabalho em substituição do trabalho presencial, sobretudo **se não reunir as condições para o efeito** (habitação danificada, falta de energia e/ou de comunicações, falta de água).

Daqui resulta que, mantendo-se inalterados os pressupostos que levaram a que os trabalhadores não fossem trabalhar (as estradas continuam cortadas, estão ainda sem teto, entre outras), deverá ser este o enquadramento legal a ser dado a estas ausências.

Isto, claro, no pressuposto de o teletrabalho não ser uma alternativa (para os casos em que o trabalho é presencial), seja porque as funções não são passíveis de ser prestadas em teletrabalho, seja porque ainda não há internet no domicílio do trabalhador.

Por sua vez, nos casos em que **o trabalhador já pode ir trabalhar mas quer ficar a ajudar familiares, amigos, etc, a ultrapassar as consequências na tempestade**, aí o enquadramento será distinto e as ausências deverão ser consideradas como faltas justificadas, sem retribuição, ou permitido o gozo de férias.

II. Dispensa dos trabalhadores pelo empregador/utilizador

Nos casos em que o trabalhador (se encontre a prestar trabalho num dos municípios reconhecidos pelo diploma que decreta o estado de calamidade) tenha **sido dispensado** pelo seu Empregador ou Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário (ou Utilizador no âmbito de “Outsourcing”) de prestar trabalho, pela impossibilidade deste receber essa mesma prestação de trabalho ou serviços, **esses dias terão de ser considerados como “dispensas” e não ausências/faltas ao trabalho e, como tal, não poderão implicar a perda de qualquer direito.**

Com efeito, ao trabalhador apenas lhe é exigido que se disponibilize para prestar trabalho. Nestes casos, o trabalhador não o irá prestar porque o Empregador ou Utilizador não tem condições de o receber, que é um facto ao qual o trabalhador é totalmente alheio, i.e., não lhe é imputável.