NOV 2026

Cerejeira Namora Marinho Falcão
an auren member firm

Flash Alert

Mau tempo e encerramento das escolas: direitos e deveres dos trabalhadores

Na sequência da declaração de situação de alerta em todo o território continental, motivada pela passagem da depressão Charles, o Governo determinou o encerramento dos estabelecimentos de ensino e dos serviços públicos não essenciais no dia 11 de novembro.

Esta situação coloca questões relevantes para empresas e trabalhadores, designadamente quanto à prestação de trabalho, à impossibilidade de deslocação e à necessidade de acompanhamento dos filhos menores.

Os trabalhadores do setor privado estão dispensados de trabalhar?

Não. O encerramento das escolas e dos serviços públicos não essenciais não determina, por si só, a dispensa geral da prestação de trabalho no setor privado. Os trabalhadores devem, em princípio, apresentar-se ao serviço, salvo se existir uma situação concreta que justifique a ausência ou se a empresa determinar o encerramento das suas instalações, a suspensão da atividade ou a adoção de outra solução.

Sempre que possível e compatível com a atividade do trabalhador, deverá ser privilegiado o teletrabalho, mediante articulação com a entidade empregadora.

E se o trabalhador não conseguir deslocar-se para o local de trabalho devido às condições meteorológicas?

Se as condições meteorológicas, a interrupção de vias de comunicação, a suspensão de transportes ou outras circunstâncias efetivas impedirem o trabalhador de se deslocar para o local de trabalho, poderá estar em causa uma falta justificada, desde que a impossibilidade não lhe seja imputável.

Não basta, porém, a mera existência de um aviso meteorológico ou a recomendação genérica para evitar deslocações. Não existe uma dispensa automática de comparência apenas porque foi emitido um aviso meteorológico. É necessário que exista um impedimento concreto e efetivo à prestação de trabalho.

O trabalhador deverá comunicar a situação à empresa logo que possível e, sempre que viável, apresentar elementos que comprovem o impedimento.

Com o encerramento das escolas, os pais podem faltar ao trabalho para ficar com os filhos?

Sim, quando o encerramento da escola determine a necessidade efetiva de assegurar o acompanhamento dos filhos menores e o trabalhador não disponha de uma alternativa razoável que lhe permita prestar trabalho, o que deverá ser aferido caso a caso.

Nestas circunstâncias, existe fundamento para considerar a ausência justificada, por impossibilidade de prestar trabalho decorrente de um facto não imputável ao trabalhador. Esta possibilidade aplica-se apenas a um dos progenitores, podendo a entidade empregadora solicitar ao trabalhador uma declaração comprovativa de que o outro progenitor não se encontra a faltar ao trabalho pelo mesmo motivo.

Esta falta é remunerada ou implica perda de retribuição?

Quando a ausência se enquadre na impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável ao trabalhador, deverá ser considerada justificada e não determina perda de retribuição.

Esta determinação decorre do regime geral das faltas justificadas, que prevê a manutenção dos direitos do trabalhador, salvo nas situações legalmente identificadas como determinando perda de remuneração.

Nos casos não enquadrados como efetiva impossibilidade do trabalhador de prestar trabalho, ficará à consideração da entidade empregadora a autorização da falta, caso no qual poderá considerá-la justificada com perda de retribuição.

O trabalhador tem de apresentar algum comprovativo?

O trabalhador deverá comunicar a ausência à entidade empregadora logo que possível, identificando o motivo e a necessidade de acompanhamento do filho.

Atendendo a que o encerramento dos estabelecimentos de ensino foi expressamente determinado pelo Governo e publicado em Diário da República através do Despacho n.º 13773-A/2026, de 10 de novembro, considera-se que existe informação pública e oficial suficiente para comprovar essa circunstância, não se justificando, em princípio, a exigência de uma declaração individual emitida pela escola.

A entidade empregadora poderá, contudo, solicitar ao trabalhador uma declaração comprovativa de que o outro progenitor não está a invocar o mesmo fundamento para faltar ao trabalho, quando aplicável.

O trabalhador pode simplesmente decidir não comparecer por receio das condições meteorológicas?

A existência de uma situação de alerta e as recomendações das autoridades devem ser encaradas com seriedade. Contudo, o receio genérico de mau tempo não determina automaticamente a justificação de qualquer ausência.

Se existir um risco concreto, um impedimento efetivo à deslocação ou uma situação que torne inexigível a prestação de trabalho, a ausência deverá ser apreciada à luz dessas circunstâncias.

O trabalhador deverá comunicar a situação à empresa com a maior antecedência possível, cumprindo o dever de aviso prévio.

Estamos ao dispor para prestar quaisquer esclarecimentos adicionais que se revelem necessários.

Departamento Laboral