

**CIRCULAR: Nº33/2014**

**ASSUNTO:** FALTAS – Comunicação  
Indicação do motivo – Prova do motivo

Infelizmente, existe uma real confusão nesta matéria, tão importante para as Empresas. O que redundava, por vezes, em conflitos.

Vamos tentar esclarecer. Por favor, leia com atenção, varrendo ideias feitas sobre o assunto. Assim, repare e leia minimamente, que em matéria de "COMUNICAÇÃO" e "JUSTIFICAÇÃO" da falta regem, no Código Trabalho (CT), dois artigos distintos: artº253; e, artº254. Logo, só isto alertamos para que são momentos/actos diferentes. Efectivamente,

O que diz o nº1, artº253 ? – Isto :

"1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias".

e, repare no que vai a negrito: "é comunicada"; e, "da indicação". Portanto,

- "comunicar" é: participar; transmitir; ligar; falar.
- "indicar" é: mencionar; designar; revelar.

portanto, não se encontra aqui qualquer referência á obrigação de "documentar", apresentar um justificativo. Estamos num primeiro momento: da **comunicação**.

Agora, um parenteses: os trabalhadores não são todos iguais. Há os que lhe merecem toda a confiança, honestos, verdadeiros, que chegam ao pé de si e dizem, entregando a comunicação de falta para daí a dias, onde se refere, por ex., que vai ás Finanças, para onde foi convocado, --- al.d), nº2, artº249. Devido á relação de confiança, a Empregadora não lhe pede mais nada. Mas,

Outro trabalhador, ou porque é novo na empresa; ou porque é um "desenfiado" de primeira; aldrabão nato; chico esperto; como lhe queira chamar, tem a mesma atitude, preencher a comunicação de falta, com o mesmo motivo. Aqui, está quebrada a relação de confiança,

Em princípio, vai ter de justificar a falta. Só que,

Atenção: entra aqui o nº1, artº255, CT. Ou, seja,

"1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes á comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável".

Repare, por favor: temos 2 momentos, distintos:

- **Primeiro momento** – o trabalhador apenas é obrigado a "comunicar", --- de preferência por escrito, com a antecedência possível, que vai faltar e indica o "motivo" porque vai faltar. E nada mais tem de fazer, como se vê ! --- Não tem sequer de mostrar a convocatória; notificação, ou outro documento que recebeu. Claro, pode exhibir ou entregar, se quiser, ---artº253, CT.
- **Segundo momento** – se o Empregador quiser, --- repare no "pode" do nº1, artº254, CT ---, pode exigir que o trabalhador apresente a "prova do facto invocado"; ou seja, o tal documento, ou documentos, para confirmar a justificação da falta. E tem 15 (quinze) dias , calendário, para o fazer. O trabalhador não tem prazo fixado para apresentar, a parte final do nº1 apenas exige, que o faça " ...em prazo razoável". Na n/ opinião, no máximo de outros 15 dias.

Portanto: dois momentos distintos; dois actos distintos.

Não se confundem.

Naturalmente, assim como aconselhamos o trabalhador a fazer por escrito a comunicação da falta (primeiro momento), também aconselhamos o empregador a exigir por escrito, ao trabalhador, a apresentação da prova da justificação, dando ele recibo na cópia da ordem escrita. Se o trabalhador não apresentar a prova da justificação, a falta será injustificada. Aliás, prestou falsas declarações, o que é indicado na al.f), do nº2, artº351, CT, como justa causa para o despedimento. Mas, vá com calma ...

Conveniente, referir que o douto Acórdão da Relação do Porto, de 7 Janeiro 2002, sobre a matéria, decidiu:

"I – O empregador só tem de provas as faltas, cabendo ao trabalhador alegar e provar que havia motivo legal para faltar e que tempestivamente comunicou esse motivo ao empregador."

III – Ficando por esclarecer se o trabalhador comunicar ou não as faltas á entidade patronal, estas, têm de se considerar injustificadas, pro falta de comunicação".

Abil 2014

