

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Circular: 36^a

MÊS Abil

Assunto: Prisão preventiva de trabalhador – Ausência ao trabalho.
Ausência: que tipo de faltas, justificadas ou injustificadas?

É uma velha questão, em que os próprios Tribunais têm sentenças/acórdãos contraditórios; os Jurisconsultos não se entendem, uns com os outros: que tipo de "faltas" resulta da prisão preventiva do trabalhador?

Quem, no meio dessa confusão se pode "lixar" é o Empregador que viu o seu trabalhador ser preso, preventivamente, por suspeita de um crime. Acontece que,

Para aumentar a confusão, tivemos agora acesso a um Acórdão, do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, de 2 Out. 2012. Diz:

" O **despedimento** com invocação de justa causa decorrente de faltas injustificadas por prisão preventiva **não viola** o direito a um processo equitativo e à presunção de inocência consagrados no art.º 6, do CEDH."

Tudo bem: mas, na prática o que acontece é que o Empregadora, com a prisão preventiva, fica com um posto de trabalho vazio. Ora, as Empresas têm obrigações, que se vencem dia a dia, e não podem manter a situação/posto de trabalho, desguarnecido. O que fazer?

Como se compreende, a nossa opinião vale tanto, ou menos, que as outras. Só que o Sr. Industrial quer soluções, em que não seja prejudicado; só porque os Tribunais e os "doutores" não se entendem!

Para não ir mais longe, o Acórdão Rel. Porto, de 26 Outubro 1987, determina que:

" II – As faltas dadas por tal motivo --- prisão preventiva ---, não podem ser consideradas justificadas, uma vez que são imputáveis a factos praticados pelo Trabalhador.

III – Excedendo tais faltas o limite de 5 faltas seguidas ou 10 interpoladas, há justa causa de despedimento."

o que, em certa medida tem reprodução neste Acórdão do S. T. Justiça, de 3 Novembro 1988, que diz:

" II – São assim, justa causa de despedimento as 111 faltas dadas pelo trabalhador, por motivo de prisão preventiva que sofreu, por facto **que veio a ser**, por sentença, qualificado como crime."

Repare, p.f., que aqui há algo a chamar a atenção; o Acórdão refere que os factos que levaram à prisão preventiva foram depois confirmados, tendo o arguido sido condenado. É que, efectivamente, pode acontecer:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

- a) - que o arguido seja preso preventivamente, mas depois solto e nem sequer vai a julgamento; ou, indo, é absolvido; ou
- b) - que o arguido seja preso preventivamente, depois vá a julgamento e seja condenado, --- e será, indiferente, em prisão efectiva ou suspensa.

Só que, nesta fase da prisão preventiva a Empregadora não é "jurista"; nem "juiz"; não tem a obrigação de saber se o acto praticado pelo arguido, seu trabalhador virá ou não a ser reconhecido como crime. Ora,

Podemos resumir a situação nestes termos:

" A jurisprudência (Tribunais) decidem maioritariamente no sentido de qualificar as faltas por prisão como injustificadas, mesmo as faltas dadas por motivo de prisão preventiva, quando seguidas de uma sentença de condenação no tribunal penal."

mas, repare na última frase: quando seguida de uma sentença de condenação! --- Mas, se não houver condenação? --- O arguido for solto, até sem ir a Tribunal? --- Parece-nos,

Que o Empregador fica entalado, se entretanto abriu processo disciplinar e decidiu pelo despedimento do seu trabalhador. Repare: quando o Empregador aplicou a decisão de despedimento, não havia sentença de condenação, transitada em julgado. Havia a presunção de inocência do preso, preventivamente. É esta a opinião do Sr. Conselheiro, Sousa Peixoto, no Acórdão do S.T.J., de 4 Junho 2008, --- voto de vencido. E presamos muito a opinião deste Sr. Conselheiro. Portanto,

O que devemos aconselhar ao Empregador? --- Isto:

- a) - não se precipite; não se arme em "julgador"; ou, "juiz";
- b) - se o seu trabalhador foi preso preventivamente, não tem que ficar com o posto de trabalho vago; tem uma solução, conveniente,
- c) - admita um outro trabalhador a termo, incerto. Contudo, aguarde pelo menos uns 20 dias. Se,
- d) - se a situação for de suspeita de tráfico de droga; de crime grave, então não aguarde e faça logo o contrato a termo, com termo incerto.
- e) - se o seu trabalhador foi condenado, após a prisão preventiva, em pena privativa de liberdade, mesmo que suspensa, então,
- f) - abra processo disciplinar e se a ausência ao trabalhador tiver sido superior a 15 dias seguidos, pode aplicar a sanção do despedimento.

Comos se vê, a situação é delicada. Cada caso é um caso. Explica-se, portanto, que não vá intervir, precipitando-se, sem ouvir a opinião de um Advogado.

