CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: Maio **CIRCULAR N.º 45/2016**

ASSUNTO: FALTAS – FALTA injustificada – Obrigação de comunicar.
Prova da comunicação – Sanção das faltas.

O trabalhador é contratado para "...prestar a sua actividade". Se "falta" ao trabalho, injustificadamente, não recebe a retribuição. Mas, para o empregador este é um dos aspectos a considerar: o mais importante, faltando, o trabalhador não produz. E isto, no fim, é o que interessa. Daí, a reacção do Empregador pode ser o despedimento, com invocação de justa causa.

Vejamos este sumário, do douto **Acordão** da Relação do Porto, de 7 Janeiro 2012:

" I .º Numa acção de despedimento por faltas,

a) – O empregador só tem de provar as faltas;

b) – cabe ao trabalhador **alegar e provar** que havia motivo legal para faltar; e,

c) – que, ele, trabalhador, tempestivamente **comunicou** esse motivo ao empregador.

o que é completado no n.º II, deste Acordão, nestes termos:

" II – A obrigação de comunicar as faltas não pode ser considerada cumprida se:

a) – apenas ficar provado que o empregador teve conhecimento do motivo da falta;

b) – que se ignora como esse conhecimento foi obtido."

Desmontamos os 2 números do sumário, para uma melhor compreensão. Mas, principalmente, para chamar a atenção para certos aspectos, obrigações legais, que podem passar despercebidas. Repare, então:

— **Alínea a), do n.º I** – se perguntar: e como é que eu provo a falta, é porque anda "distraído" há muito tempo. Naturalmente, dando cumprimento ao n.º 1, art.º 202, Código Trabalho (CT): pelo registo de tempos de trabalho. Esse registo é feito, normalmente, pelas fichas pontométricas; pelo registo no relógio de ponto, ligado a computador, nos RH; registo manual em folhas. Portanto, sempre e de qualquer forma, **desde que haja registo.**

E, nos termos do n.º 2, art.º 202, CT, o registo deve:

a) – conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho;

b) – a indicação das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

As cautelas que o Legislador revestiu este REGISTO, – desde logo, a obrigação de o manter durante 5 anos –, permite-nos concluir da sua importância.

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

— **Alínea b), e c), do n.º I** – estas 2 obrigações, do trabalhador, estão referidas e impostas no n.º 1 e n.º 2, do art.º 253, CT. O trabalhador é obrigado a:

- Comunicar a ausência ao empregador, quando previsível, com pelo menos 5 dias de antecedência, no mínimo; quando imprevisível, o fará "...logo que possível". E, importante.
- A comunicação deve ser "...acompanhada da indicação do motivo justificativo."

Ora, se cabe ao trabalhador "...provar", parece-nos que a maneira segura de o fazer é comunicar **"por escrito"**. As formas restantes são um perigo, para o trabalhador. São um PERIGO para o trabalhador, pois, como diz o n.º III, do Acordão referido,

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

portanto, à cautela, ou por escrito, ou perante testemunhas.

Agora vejamos o n.º II, do sumário do Acordão:

— **Alínea a), do n.º II** – repare, não basta o empregador "...teve conhecimento". É necessário algo mais. Ora, o empregador tem conhecimento da "falta" pelo registo, desde logo. Depois, o empregador ainda teve conhecimento do motivo da falta. Portanto,

Parece que não falta nada. Mas, falta!

Como diz, a

— **Alínea b), do n.º II** – na opinião dos Srs. Desembargadores, não se sabe como o empregador teve conhecimento da falta; apenas se sabe que o empregador sabia...o motivo da falta!

Ora, situações destas leva-nos **a alertar os Empregadores**, – e, daí, os Trabalhadores... –, da cada vez maior necessidade de as "comunicações" entre eles ficarem registada em suportes materiais: cartas; simples bilhetes; e-mail's; telegramas (ainda sabe o que isso é!...), etc..

As faltas, em excesso, e não justificadas, podem levar à aplicação da sanção mais grave: o despedimento, com invocação de justa causa. Daí, não é "coisa pouca", comunicar e justificar FALTAS ao trabalho. De forma segura...

Isto das FALTAS, e pelas implicações que pode ter, é assunto da máxima importância. Daí, todo o cuidado é pouco.

Carlos F. Santos Carvalho

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt