

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 59/2010

ASSUNTO: Suspensão do contrato de trabalho – Imputável ao trabalhador
Consequências – período de prova, pelo trabalhador.

Nos termos do nº1, artº296, do Código Trabalho, a suspensão do contrato de trabalho traduz-se no

“1- (...) impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se **prolongue por mais de um mês**, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar”.

ou, como alguém já disse, a suspensão do contrato de trabalho,

“(...) consiste na manutenção do vínculo jurídico-laboral durante um período em que se verifica uma paralização dos deveres principais de prestação, em especial das obrigações do dever de trabalhar e de pagar a retribuição.”

Ora, um problema que se apresenta, com certa intensidade é o seguinte: o trabalhador vai para a “baixa”; é obrigado, enquanto durar a “baixa”, a manter informada a Empresa (o empregador) da situação de baixa, enviando-lhe o certificado ? – Note-se, que isto é importante, pois o empregador tem todo o interesse em saber por quanto tempo mais vai ter o posto de trabalho, vago, inclusive para se determinar se vai substituir o trabalhador em “baixa”, ou não. Não é indiferente para a Empresa, para a sua programação da produção ter um posto de trabalho encerrado, --- ou, precariamente substituído por recurso a solução interna ou recurso a trabalho temporário ou a termo ---, com todos os prejuízos daí decorrentes. Ora,

Antes do actual Código do Trabalho, precisamente com base no nº1, do artº333 (Código, versão 2003), que tinha a mesma redacção que o actual nº1, artº296 (Código, versão 2009), a jurisprudência, como neste Acórdão do Supremo Trib. Justiça, de 26 Março 2008, dizia:

“II- Porém, se esse impedimento do trabalhador á prestação do trabalho se prolongar por período superior a 30 dias, o contrato de trabalho considera-se suspenso e, como tal, a partir desse momento, o trabalhador deixa de ter de justificar as faltas.”

Poderá perguntar agora: e, com o novo Código do Trabalho/versão 2009, isto continua válido ? --- **Já não é assim**, como o novo Código, a comunicação (justificação documental) da falta torna-se obrigatória durante todo o período da suspensão do contrato. É que,

Uma subtil alteração foi feita na versão/2009, do Código, no artº253, --- correspondia no Código/2003, ao artº228. Efectivamente, se o nº1, artº253, continua a dizer:

"1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco (5) dias."

e, quando imprevista, "... é feita logo que possível", ---nº2, artº253, Código,

O certo é que, o novo Código tem um nº4, neste artigo, que diz o seguinte:

"4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente á prevista em comunicação referida num dos números anteriores, **mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**".

quer dizer, o Legislador de 2009, deu razões aos doutrinadores que, com base no principio geral da boa fé, e dos deveres acessórios de conduta que daí emergem que a obrigação de comunicação da situação, pelo trabalhador, se prolongava durante todo o período de suspensão do contrato, ou seja, o tal limite dos 30 dias (um mês) indicado no nº1, artº296, Código, **não tem** qualquer efeito para esta situação particular: justificação da ausência, para as faltas serem consideradas justificadas.

Portanto, e em resumo: o trabalhador que, por motivo de doença (ou outro), vê o contrato de trabalho interrompido, mesmo para além de um mês, continua obrigado a comunicar (justificando) o motivo de ausência. No caso particular de doença, a enviar á empregadora o tal certificado Incapacidade Temporária para o Trabalho, por estado de doença.

Poderá parecer um excesso de burocracia, mas lembremos que a Empresa também não pode ficar "pendurada", sem saber o que se está a passar com o seu trabalhador/ausente.

Junho 2010

Carlos F. Santos Cavaleiro