

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**C I R C U L A R: Nº 105/2010**

**ASSUNTO:** FALTA ao trabalho - Comunicação da ausência.

É um assunto, perfeita e completamente regulado na Lei, ---artºs 253 e 254, Código do Trabalho ---, mas que as Empresas e Trabalhadores muitas vezes complicam ... Por ignorância da Lei ! ...

O princípio geral é este :

- \* as faltas **previsíveis** são comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias; e,
- \* a comunicação **deve** referir o motivo justificativo, ---nº1, artº253.

Perguntará: comunicação por escrito ou verbal. Como o C.T. não refere, pode ser feita por escrito ou verbalmente.

Outra pergunta: e se, por qualquer razão, a comunicação não possa ser feita com antecedência , exigida ? --- A resposta está no nº2, artº253: então, o trabalhador é obrigado a comunicar ao empregador, "... logo que possível".

A obrigação de comunicar, mantém-se. O que não se cumprirá é o tal prazo mínimo, de 5 dias. Ora, acontece muitas vezes que o trabalhador tem, por ex., marcada uma consulta e, infelizmente, sem atender á desorganização que vai provocar no esquema produtivo da Empresa, nada avisa.

Portanto, não havendo comunicação; ou, não obstante o trabalhador saber que ía faltar no dia x, contudo, só o comunica na véspera não cumprindo o prazo mínimo (5 dias) então o empregador pode considerar a falta injustificada; e, a mesma conta para efeitos disciplinares.

Coisa diferente é o trabalhador comunicar a falta com a antecedência devida mas não indica o motivo justificativo da sua ausência; ou, embora indicando, depois não apresenta comprovativo (escrito). Por ex: vai a uma consulta e não apresenta, quando retoma o trabalho, o papel passado pelo consultado, --- médico, advogado, etc. . Nestes casos, funciona o nº1, artº254, CT:

- o empregador (a Empresa) pode exigir que o trabalhador, nos 15 dias seguintes (dias seguidos) á "comunicação da ausência", faça

"(...) prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável."

Portanto, na nossa opinião, quando o trabalhador lhe comunica que vai faltar (com + de 5 dias de antecedência), indicando ou não o motivo, logo aí a Empresa deverá exigir que o trabalhador, após a falta, exhiba a prova escrita da ausência. Não o fazendo, então a Empresa **só tem 15**

dias seguidos, atenção, "a comunicação da ausência", para exigir a entrega dessa prova. Claro,

Se o trabalhador faltou, e não comunicou com os mais de 5 dias de antecedência, então os tais 15 dias contam-se desde a comunicação de que vai faltar.

Portanto, os 2 pontos importantes são:

- 1º- comunicar que vai faltar e, sendo isso possível, com mais 5 dias antecedência;
- 2º- nesse momento, o trabalhador indica o motivo porque vai faltar .

Então, a Empresa

- a)- ou exige logo, na comunicação, que lhe seja apresentado o justificativo escrito, --- atestado, recibo, etc: ou,
  - b)- se o não fez e tem dúvidas (ou certezas ...) que o motivo é falso, inexistente, tem 15 dias seguidos, após a comunicação, para exigir o justificativo,
- repare, 15 dias e não mais. Ora,

Feita a declaração pela Empresa que quer o justificativo, como se viu, o trabalhador deve apresentá-lo, "... em prazo razoável". Ora, o que é isto de prazo razoável ? --- Não o diz a Lei, e por isso, teremos de, sendo razoáveis, encontrar um. Na nossa opinião, ---e mesmo assim dependendo do justificativo em causa ---, o prazo razoável será em princípio de 5 dias.

O nº2, artº254, CT, trata da prova (justificativo) no caso de "... doença do trabalhador". Aqui, já está definido o tipo de prova:  
"(...) declaração do estabelecimento hospitalar, centro de saúde, ou ainda por atestado médico."

e, então a situação de doença pode ser verificada por médico. Ora,

Aqui chegados, aí vamos nós parar á **LEI Nº105/2009**, de 14 Setembro, cujos artºs 17 a 24, regulam ao pormenor a

"Verificação da situação de doença"

o que é todo um processo algo complicado, mas exequível.

Como se vê, o legislador deu certas garantias ás Empresas para controlar as faltas, que podem ser justificadas. Só que, quando está em causa o motivo "doença", a situação complica-se. Teremos de cumprir os passos indicados na Lei nº105/2009.

Tudo se resume a isto: conhecer a Lei; usar correctamente os direitos e os deveres, inerentes, por parte do empregador e trabalhador.

Dezembro 2010

Paulo F. Santos Cunha