

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: Nº 20/2011

ASSUNTO: Faltou 10 dias interpolados ... vou despedi-lo !

Leia, p.f., esta parte de um Acórdão do S.T. Justiça, de 25 Junho de 2008 (sumário):

“IV – A circunstância de o trabalhador ter dado, um ano civil, cinco faltas injustificadas seguidas, ou dez interpoladas , **não determina**, de forma automática, a verificação de justa causa de despedimento: torna-se **também necessário** que **se alegue e prove** que tais faltas assumiram tal **gravidade e consequências** que se verifica a impossibilidade de manutenção do contrato de trabalho nos termos exigidos pelo nº1, do artº351, do Código do Trabalho”.

e, chamando a atenção para o que vai destacado em negrito, efectivamente o Código em vigor prescreve no artº351, nº2, alínea g):

“2- Constitui justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

...

g) – Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, **independentemente de prejuízo ou risco”**.

Posto na situação de um leigo, uma entidade patronal, num comentário possível ao Acórdão e lendo o preceito reproduzido: isto está tudo maluco; então o Acórdão diz que eu, empregador, tenho de alegar e provar que as faltas têm de ter gravidade e consequências prejudiciais para a empresa. E, afinal, a al.g), nº1, artº351, vem dizer que basta existirem, por ex., 10 faltas injustificadas interpoladas, “... independentemente de prejuízo ou risco”, para eu poder despedir o trabalhador !

A contradição é apenas aparente. Temos de ter cuidado com o que se está a ler, reparar no pormenor, desde que esteja em causa a referência á lei. Repare,

No Acórdão a referência é ao nº1, do artº351, --- para facilitar a compensação, actualizamos o artigo (artº396, em 2008, CT/versão 2003; para o artº351, agora, CT/versão 2009) ----, e, na al.g), do nº2, do mesmo artº351, é que vem a referência aos dias de faltas. Ora,

É que, como se diz no Acórdão, não basta o trabalhador atingir aqueles números de faltas injustificadas, referidos na alínea g), do nº2, --- e não obstante se referir “... independentemente do prejuízo ou risco”. É necessário que o empregador tenha em atenção, --- e é isso que estamos a fazer ---, que terá de reparar que esse mesmo artº351, tem um nº1, que deve ser obedecido. Diz o nº1:

"1- Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho."

Repare, agora, por favor: se fizer a decomposição deste nº1, vai encontrar que a justa causa para despedir tem de preencher três (3) requisitos, sem os quais a aplicação é ilegítima:

- 1º- que o comportamento seja "**culposo**", por parte do trabalhador, ou seja, que o trabalhador, sem motivo atendível, tenha faltado. Uma actuação consciente e, ao mesmo tempo, irresponsável, por parte do trabalhador".
- 2º- que, as faltas, "**pela sua gravidade e consequências**", tenham causado verdadeiros prejuízos á empregadora. A falta, em princípio, de um trabalhador de limpeza, não será tão grave que a de um operador. E,
- 3º- que as faltas tornem "**praticamente impossível**" a continuação da relação laboral entre o faltoso e a sua empregadora.

É isto que vem dizer a parte do Acórdão que transcrevemos. E, é isto que a Empresa deve ter em atenção: o facto de o trabalhador atingir o número de faltas indicado na al.g), do nº2, não é suficiente para enveredar logo pelo despedimento. O nº1, desse mesmo artº351, Código, proíbe tal precipitação. Lembre-se

Um bom procedimento é ir avisando o trabalhador do excesso de faltas: a violação do dever de assiduidade (al.b), nº1, artº128, Código). Por meio de carta, que deverá escrever quando as faltas atinjam, por ex., 2 seguidas ou 3 alternadas; a abertura de procedimento disciplinar quando atinjam 3 seguidas ou 6 alternadas, para aplicar uma sanção de dias de suspensão do contrato, com perda de retribuição. Claro,

O procedimento da Empresa também não pode ser o mesmo, se o Trabalhador tiver muitos anos de casa (mais de 6 ou 8, por ex.), ou for um individuo que apenas tem 1 ou 2 anos de casa.

Ao usar a "bomba atómica" das sanções disciplinares, o despedimento com justa causa, não se precipite. Cautelas e caldos de galinha são aconselháveis, como diz o ditado !

Fevereiro 2011

Carlos F. Santos Cavaleiro