

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 0842949

Relator: FERREIRA DA COSTA

Sessão: 22 Setembro 2008

Número: RP200809220842949

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: AGRAVO.

Decisão: NEGADO PROVIMENTO.

SUSPENSÃO DO CONTRATO

FALTAS INJUSTIFICADAS

Sumário

A obrigação de justificar as faltas ocorre apenas durante os primeiros trinta dias de inexecução do contrato de trabalho. Atingido este limite o contrato suspende-se, não existindo, durante o período da suspensão, o dever de assiduidade nem o de justificação das faltas - artigos 228º, 331º, 333º e 334º do C. Trabalho.

Texto Integral

Reg. N.º 533

Proc. n.º 2949/08-1.ª

Acordam no Tribunal da Relação do Porto:

B..... deduziu a presente providência cautelar de suspensão de despedimento individual contra C....., pedindo que se decreta a suspensão do despedimento de que foi alvo por parte do Requerido com a reintegração no posto de trabalho até ao trânsito em julgado da decisão definitiva.

Alega a Requerente, em síntese, que o procedimento disciplinar contém vícios formais que o invalidam e que não existiu justa causa para o despedimento.

A requerida juntou o processo disciplinar.

Procedeu-se à audiência final a que alude o Art.º 36.º do Cód. Proc. do Trabalho, na qual não foi possível conciliar as partes e, proferida sentença, o

Tribunal a quo decretou a suspensão do despedimento.

Irresignada com o assim decidido, veio a Requerida interpor recurso de agravo, pedindo que se revogue a decisão, tendo formulado a final as seguintes conclusões:

- 1) - Por força do número 3 do artigo 228.º do CT[1], artigo inovador face à anterior redacção da Lei, o Trabalhador está obrigado a renovar sucessivamente a comunicação do impedimento - sua manutenção e duração - à Entidade Patronal.
 - 2) - Este dever mantém-se por todo o tempo de duração do impedimento, não se restringido ao primeiro mês de faltas justificadas seguidas.
 - 3) - Só assim se asseguram as garantias das partes.
 - 4) - Só assim se pode justificar a introdução do número 3 do artigo 228.º do CT no novo corpo legal, porquanto a manutenção da anterior concepção já resultava explanada nos números 1 e 2 do mesmo artigo.
 - 5) - Assim, mesmo no regime da suspensão do contrato de trabalho, está o Trabalhador obrigado a renovar a comunicação do impedimento, junto da Entidade Patronal.
 - 6) - Esta renovação, a ser efectivada, com cinco dias de antecedência, quando previsível, ou logo que possível, quando imprevisível.
 - 7) - A manutenção deste dever, em nada fere ou minora os efeitos do regime da suspensão do contrato de trabalho, previsto e regulado nos artigos 330.º e sgs do CT.
 - 8) - Só assim se compreenderá, igualmente, a nova redacção oferecida no artigo 334.º do CT e a decorrente obrigatoriedade do Trabalhador se apresentar ao serviço, para exercício das suas funções, no dia imediato ao da cessação do impedimento.
 - 9) - Apenas assim é oferecido instrumento legal para que esta obrigatoriedade se efective ou, não tendo lugar, para que a Entidade Patronal possa contra a infracção reagir.
- Apenas assim,
- 13) - Se acautela o direito da Entidade Patronal a organizar eficazmente o seu serviço;
 - 14) - A minorar o risco e prejuízo;
 - 15) - A proceder a contratações adequadas à sua necessidade;
 - 16) - A salvaguardar os direitos e interesses dos trabalhadores contratados para efeito de substituição do trabalhador impedido;
 - 17) - A exigir a presença do trabalhador no local de trabalho, para o pleno exercício das funções a que está adstrito, porquanto conhece da duração e cessação do impedimento.

18) - A aferir do grau de responsabilidade, empenho, zelo e seriedade na execução do contrato de trabalho, por parte dos seus trabalhadores.

Só assim,

19) - Se acautelam os interesses legítimos e atendíveis da Entidade Patronal, sem em nada penalizar o Trabalhador impedido;

20) - Sem em nada ferir o direito do trabalhador a não prestar o serviço por motivo de impedimento;

21) - Sem censurar a ausência ao trabalho motivada;

22) - Sem, sob qualquer forma, afectar a preservação dos direitos e garantias do Trabalhador.

23) - Assim se cumprindo a plena justiça para ambos os contraentes e vinculados da relação laboral.

24) - Só assim poderá resultar uma interpretação e análise sistemática e integrada do texto e espírito do CT.

25) - Razões de ordem moral já apelavam a esta mudança legislativa.

26) - Apenas desta concepção depende a consideração ou desconsideração da ilicitude da conduta da Requerida, dada como provada.

27) - As razões de ordem lógica que determinaram a imposição do dever de comunicação constante do artigo 228.º, não devem impor-se apenas no primeiro mês, mas por todo o tempo que durar o impedimento do trabalhador para prestar o trabalho.

28) - Porque a sua génese se mantém inalterada, independentemente da duração, e a sua importância capital não esmorece com o tempo, os interesses a tutelar por lei não deixam de ser merecedores de tal tutela.

29) - Porque o vínculo laboral adormece, mas não termina.

30) - Defende a Recorrente, ser esta a interpretação a ser oferecida ao regime da suspensão, assente na perpetuação do dever de comunicação do impedimento, pelo trabalhador, por todo o tempo de duração do mesmo.

31) - Pelo que, a ser considerada esta interpretação e resultando da sentença a quo a validade integral do processo disciplinar e provada a conduta da Recorrida, que a decisão recorrida seja revogada e substituída por outra que considere a obrigatoriedade do dever de comunicação por parte da Recorrida, não obstante se encontrar em regime de suspensão do contrato de trabalho, assim conferindo ilicitude aos factos dados como provados e, subsequentemente, indeferida a providência cautelar requerida.

A contra-alegação da Requerente foi mandada desentranhar por não ter sido paga a legal multa, correspondente à prática do acto num dos três dias úteis seguintes ao termo do respectivo prazo.

A Exm.^a Sr.^a Procuradora-Geral Adjunta, nesta Relação, emitiu douto parecer

no sentido de que o agravo não merece provimento.

Nenhuma das partes tomou posição acerca do teor de tal parecer.

Recebido o recurso, foram colhidos os vistos legais.

Cumprido decidir.

São os seguintes os factos dados como provados pelo Tribunal a quo:

1. A requerente (r.te, de ora em diante) B..... foi admitida pelo requerido (r.do, de ora em diante) Centro de Cultura e Desporto do C.R.S.S.[2] do Porto em data anterior a Junho de 2007, mediante contrato de trabalho e pela remuneração mensal de € 430,00, para desempenhar funções na cozinha do r.do, sita na Rua de, no Porto.
2. A r.te, por motivo de doença, deixou de comparecer ao trabalho a partir de 01.JUN.07, justificando essa ausência mediante a apresentação - junto do r.do - de sucessivos Certificados de Incapacidade Temporária, emitidos pelas competentes entidades.
3. O prazo de incapacidade para o trabalho da r.te terminava a 09.AGO.07, de acordo com o último Certificado de Incapacidade Temporária por si apresentado ao r.do.
4. Em 22.AGO.07 a r.te fez chegar ao r.do um novo Certificado de Incapacidade Temporária para o trabalho, com o n.º 25689, no qual se atestava que a r.te se encontrava em estado de doença, incapacitada para o desempenho da sua actividade profissional e exigindo a prestação de cuidados inadiáveis, a partir de 10.AGO.07 e até 08.SET.07 (cfr. doc. de fl.s 2 do procedimento disciplinar apenso, parte integrante da presente decisão, cujo teor se dá aqui por reproduzido para os legais efeitos).
5. A r.te não se apresentou ao serviço do r.do entre 10.AGO.07 e 22.AGO.07, não informou o r.do das razões da sua ausência, não apresentou qualquer comprovativo da manutenção do impedimento em retomar o desempenho das suas funções, nem contactou de qualquer modo a sua entidade empregadora para lhe comunicar que não iria reiniciar as suas funções a partir de 10.AGO.07.
6. Por carta datada de 18.OUT.07 a r.te recebeu, em 22.OUT.07, uma comunicação do r.do, pelo qual lhe comunicava a intenção de proceder ao respectivo despedimento com invocação de justa causa; lhe era dado conhecimento da nota de culpa contendo os factos que lhe eram imputados; e ainda que lhe era concedido o prazo de 10 dias para apresentar a resposta escrita (cfr. o doc. de fl.s 5/13 do processo disciplinar apenso, parte integrante da presente decisão, cujo teor se dá aqui por reproduzido, para os legais efeitos).

7. Nessa nota de culpa verberava-se à r.te a prática de doze dias de faltas seguidas, sem oportuna justificação, concluindo o r.do pela violação, pela r.te dos deveres de assiduidade e pontualidade, de zelo e diligência e de promoção e execução de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, nos termos do art.º 121.º, n.º 1, al.s b), c) e g) do C. do Trabalho, constituindo justa causa de despedimento nos termos do art.º 396.º, n.ºs 1, 2 e 3, al.s d), e) e g) do C. do Trabalho (cfr. o doc. de fl.s 5/13 do processo disciplinar apenso, parte integrante da presente decisão, cujo teor se dá aqui por reproduzido, para os legais efeitos).

8. A r.te apresentou resposta à nota de culpa, em que suscitou a questão da caducidade para o exercício da acção disciplinar; arguiu igualmente a r.te que sempre as faltas não deveriam ter-se por injustificadas, por dizerem respeito a período temporal que - não fosse a manutenção da sua baixa médica - seria período de férias da r.te, pré-fixado pelo r.do; concluiu assim a r.te pela inexistência de justa causa para o despedimento e pelo conseqüente arquivamento do processo disciplinar (cfr. o doc. de fl.s 19/33 do processo disciplinar apenso, parte integrante da presente decisão, cujo teor se dá aqui por reproduzido, para os legais efeitos).

9. Com data de 17.DEZ.07, foi comunicado por escrito à r.te que devia considerar-se despedida a partir da data de recepção dessa comunicação escrita (cfr. o doc. de fl.s do processo disciplinar apenso, parte integrante da presente decisão, cujo teor se dá aqui por reproduzido, para os legais efeitos), recepção essa que ocorreu a 20.DEZ.07.

10. Nessa comunicação escrita são descritos como provados os factos que anteriormente haviam sido imputados à r.te na nota de culpa, era feita a apreciação dos fundamentos a defesa apresentada pela r.te no procedimento disciplinar que lhe foi movido e reiterada a quebra de confiança do r.do na r.te, facto que - em seu entender o nos termos dos art.ºs 121.º, n.º 1, al.s b), c) e g) do C. do Trabalho - constituia justa causa de despedimento nos termos do art.º 396.º, n.ºs 1, 2 e 3, al.s d), e) e g) do C. do Trabalho (cfr. o doc. de fl.s 51/63 do processo disciplinar apenso, parte integrante da presente decisão, cujo teor se dá aqui por reproduzido, para os legais efeitos).

11. A fl.s 4 do procedimento disciplinar movido à r.te consta despacho datado de 23AGO.07, a Direcção do r.do, através do qual é designada a Sr.ª Dr.ª D..... como instrutora do procedimento disciplinar movido à r.te.

O Direito.

Sendo pelas conclusões que se delimita o objecto do recurso[3], como decorre das disposições conjugadas dos Art.ºs 684.º, n.º 3 e 690.º, n.º 1, ambos do Cód. Proc. Civil, ex vi do disposto no Art.º 87.º, n.º 1 do Cód. Proc. do

Trabalho, a única questão a decidir neste agravo, consiste em saber se durante o período de suspensão do contrato de trabalho, por motivo de doença, se mantém o dever de justificar as faltas ao serviço.

Vejam os.

É sabido que foi apenas com o Cód. Proc. do Trabalho de 1981, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 272-A/81, de 30 de Setembro, que foi criada no foro laboral a providência cautelar de suspensão do despedimento individual; rectius, foi a primeira vez que a providência foi introduzida no Código, pois ela foi criada, propriamente, pela Lei n.º 48/77, de 11 de Julho, limitando-se o Cód. Proc. do Trabalho de 1981 a efectuar a reformulação do procedimento cautelar da suspensão por forma a proteger mais adequadamente os direitos dos trabalhadores...[4].

Mantida e desenvolvida no Cód. Proc. do Trabalho de 1999 e como qualquer outro procedimento da mesma natureza, a suspensão do despedimento individual visa acautelar o periculum in mora na efectivação do direito definitivo, sendo seu pressuposto a demonstração do fumus boni juris, para tanto bastando uma summaria cognitio, pois a acção de impugnação de despedimento apresenta uma estrutura cuja complexidade obriga a despender mais tempo, sendo necessário demonstrar cabalmente os pressupostos do direito, através de uma prova exaustiva e não meramente informatória[5]. O Cód. do Trabalho, por seu turno, prevê a figura no seu Art.º 434.º, acima transcrito, o qual remete para o Cód. Proc. do Trabalho que, no seu At.º 39.º, n.º 1, dispõe:

A suspensão do despedimento é decretada se não tiver sido instaurado processo disciplinar, se este for nulo ou se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de inexistência de justa causa.

In casu, entende a requerida, ora agravante, conforme refere na conclusão 27.ª do recurso, que

As razões de ordem lógica que determinaram a imposição do dever de comunicação constante do artigo 228.º[do CT], não devem impor-se apenas no primeiro mês, mas por todo o tempo que durar o impedimento do trabalhador para prestar o trabalho.

Ora, tendo a Requerente entrado de baixa médica em 2007-06-01 e tendo justificado as faltas sucessivamente até 2007-08-09, apenas em 22 de Agosto apresentou novo certificado de incapacidade em que se declarava que a Requerente continuava a carecer de cuidados desde 10 de Agosto até 8 de Setembro, ambos de 2007. Face a esta situação, a Requerida considerou que a Requerente não justificou as faltas, entrando em regime de faltas injustificadas, o que serviu de suporte ao processo disciplinar adrede

instaurado, que terminou pelo despedimento desta.

Dispõe adrede o Cód. do Trabalho:

Artigo 228º

Comunicação da falta justificada

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.[6]

Artigo 331º

Efeitos da redução e da suspensão

1 — Durante a redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.[7]

Artigo 333º

Factos determinantes

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.[8]

Artigo 334º

Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.[9]

Destas normas resulta que a obrigação de justificar as faltas ocorre durante os primeiros trinta dias de inexecução do contrato de trabalho e, atingido este limite de dias, o contrato suspende-se, isto é, entra em diverso regime, durante o qual, inexistindo a obrigação de assiduidade por parte do trabalhador, bem como todos os outros deveres pressupostos pela efectiva prestação de trabalho, as faltas já não têm de ser justificadas, pois a relação jurídico-laboral entrou numa fase de adormecimento ou de hibernação.

Nem se diga que a disposição do n.º 3 do Art.º 228.º, acima transcrita,

inovadora em relação ao anterior regime jurídico, conduz à interpretação oposta, pretendida pela agravante, segundo a qual a obrigação de justificar as faltas existe reiteradamente enquanto elas ocorrerem, mesmo dentro do período de suspensão do contrato de trabalho. Ao contrário, tal norma tem de ser interpretada dentro da concepção anteriormente exposta, isto é, a obrigação de justificar as faltas tem de ser cumprida reiteradamente, mas apenas até que se completem os primeiros 30 dias de faltas, pois entrando-se no regime da suspensão, aquela obrigação cessa.

Aliás, contrariamente ao que refere a agravante, a sua tese de ver as faltas justificadas para além dos 30 dias de inexecução do contrato, não colidindo com os deveres do trabalhador que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho, impunha apenas um dever de justificar as ausências ao serviço que não serviria quaisquer fins. Repare-se que findo o impedimento, o trabalhador tem de se apresentar ao trabalho no dia seguinte, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, como dispõe o Art.º 334.º, acima transcrito.

A tese sufragada na sentença tem do seu lado a melhor doutrina[10] e toda a jurisprudência conhecida[11] e já vem firmada desde o regime anterior ao CT. Assim, neste entedimento das coisas, tendo as faltas em causa, objecto do procedimento disciplinar, ocorrido durante o período posterior aos primeiros 30 dias de doença, o contrato suspendeu-se, pelo que tais faltas não tinham de ser justificadas.

Porém, mesmo na tese da Requerida, segundo a qual as faltas dadas depois dos primeiros 30 dias têm de ser justificadas, não se vê onde esteja a probabilidade séria de existência de justa causa, pois a Requerente não deu propriamente faltas injustificadas, antes justificou-as em prazo longo, atentos os legais comandos, mas sendo certo que elas não são imputáveis à Requerente, pois foram motivadas por doença, devidamente comprovada: o único senão consistiu no atraso da justificação.

Aliás, mesmo que injustificadas devessem ser consideradas tais faltas, certo é que o motivo da não justificação não poderia ter adquirido os foros de gravidades que a Requerida lhe atribuiu, em termos de tornar prática e imediatamente impossível a manutenção do vínculo laboral entre ambas existente.

Deste modo e tendo em conta cada uma das apontadas linhas argumentativas, afigura-se-nos que, verificando-se a probabilidade séria de inexistência de justa causa, a decisão de ordenar a providência está certa.

Nestes termos, assim tendo decidido o Tribunal a quo, deverá a respectiva decisão ser mantida.

Improcedem, destarte, as conclusões do recurso.

Decisão.

Termos em que se acorda em negar provimento ao agravo, assim confirmando a douda decisão recorrida.

Custas pela agravante.

Porto, 22 de Setembro de 2008

Manuel Joaquim Ferreira da Costa

Domingos José de Moraes

António José Fernandes Isidoro

[1] Abreviatura de Código do Trabalho.

[2] Abreviatura de Centro Regional de Segurança Social.

[3] Cfr. Abílio Neto, in Código de Processo Civil Anotado, 2003, pág. 972 e o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 1986-07-25, in Boletim do Ministério da Justiça, n.º 359, págs. 522 a 531.

[4] Como consta da alínea c) do ponto 2. do proémio do diploma que o aprovou.

[5] Cfr. Albino Mendes Baptista, in Código de Processo do Trabalho Anotado, 2000, pág. 83 e Paulo Sousa Pinheiro, in O Procedimento Cautelar Comum no Direito Processual do Trabalho, 2004, págs. 42 e segs.

[6] Correspondendo os dois primeiros números do artigo aos números correspondentes do Art.º 25.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 29 de Dezembro, já o n.º 3 constitui inovação do CT.

[7] Corresponde ao Art.º 2.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro.

[8] Corresponde ao Art.º 3.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro.

[9] Corresponde, com alterações, ao Art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro.

[10] Cfr. Pedro Romano Martinez e outros, in Código do Trabalho Anotado, 2003, anotação de Luís Miguel Monteiro ao Art.º 228.º, págs. 368 e 369, Júlio Manuel Vieira Gomes, in Direito do Trabalho, volume I, Relações Individuais de Trabalho, 2007, pág. 732 e respectivas notas, Isabel Ribeiro Parreira, in O Absentismo Antes e Depois do Código do Trabalho, Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea, 2004, págs. 267 e segs., nomeadamente, 292 e 303 e Miguel A. Noutel dos Santos, in A Suspensão do Contrato de Trabalho por Motivos Ligados ao Trabalhador: A Suspensão por Impedimento Prolongado e o Requisito da não Imputabilidade, Prontuário de Direito do Trabalho, n. 68, CEJ, Maio.Agosto de 2004, págs. 109 e segs, nomeadamente, pág. 139.

[11] Cfr., a título de exemplo, os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 1999-11-10, in Boletim do Ministério da Justiça, n.º 491, págs. 155 a 162 e in Colectânea de Jurisprudência, Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, Ano VII-1999, Tomo III, págs. 273 a 275, de 2000-01-20 e de 2000-06-28, in Colectânea de Jurisprudência, Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, respectivamente, Ano VIII-2000, Tomo I, págs. 257 a 259 e Ano VIII-2000, Tomo II, págs. 281 a 284 e o Acórdão da Relação do Porto de 2001-05-07 [Sousa Peixoto], in Colectânea de Jurisprudência, Ano XXVI-2001, Tomo III, págs. 248 a 250.