

# Notas sobre o procedimento de justificação de falta no Código do Trabalho

RODRIGO SERRA LOURENÇO\*

É hoje bastante evidente, no ordenamento jurídico-laboral, a evolução verificada no sentido da cada vez maior *procedimentalização* do Direito do Trabalho. Com efeito, de um quadro em que as normas jurídicas se caracterizavam quase somente pelo reconhecimento e limitação de poderes patronais, transitou-se para outro em que, diferentemente, impõem, na maior parte das vezes, todo um complexo caminho para o efectivo exercício desses poderes, com requisitos da ordem do conteúdo, do tempo, da forma e sujeitando esse exercício a obrigações de audição prévia de trabalhadores e suas estruturas de representação e mesmo ao controlo prévio ou póstumo de entidades externas. Recorrendo a uma expressão de BERNARDO LOBO XAVIER, “*os momentos essenciais da vida da relação de trabalho decorrem em termos procedimentais*”<sup>1</sup>. Os em via de regra extensíssimos artigos do Código do Trabalho demonstram-no bem.

Nem todos os procedimentos previstos na lei têm a mesma importância prática, existindo muitos a que só excepcionalmente será necessário recorrer na maioria das relações de trabalho. Porém, não será arriscado dizer que, de entre os procedimentos regulados pelo Código do Traba-

---

\* Advogado.

<sup>1</sup> *Procedimentos laborais na empresa*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2009, p. 46. Entre os muitos contributos importantes que se devem reconhecer a BERNARDO LOBO XAVIER para o progresso do Direito do Trabalho português, não será o menor a análise e sistematização dos Procedimentos Laborais, pelo que gostaria de aqui deixar esta nota de sincera e reconhecida homenagem, na certeza de que ao visado não faltarão outras mais consentâneas com os seus elevados méritos.

lho, o relativo à justificação de faltas será um dos mais utilizados, a que será necessário recorrer em todas as relações de trabalho, e não apenas raramente<sup>2</sup>. Atendendo à importância prática deste procedimento, o mesmo assume também enorme relevância económica, em função dos custos do absentismo para as empresas, tanto directos como indirectos<sup>3</sup>. Apesar disso, é possível identificar algumas questões relevantes a que o procedimento de justificação de falta, legalmente estabelecido essencialmente nos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho (“CT”) não permite responder de forma suficientemente clara e precisa. É a estas que se dedicam as próximas linhas, procurando contribuir para o seu esclarecimento.

### **1. Quadro legal do procedimento de justificação de falta**

O procedimento de justificação de falta assume, no desenvolvimento do contrato de trabalho, um papel de charneira, já que é através dele que se chegará à conclusão decisiva acerca da natureza justificada ou injustificada da falta, da qual se retirarão importantes consequências para a relação laboral. Com efeito, a falta injustificada, para além dos efeitos que imperativamente produz, pode conduzir a acção disciplinar e mesmo, no limite, constituir justa causa de despedimento.

O procedimento de justificação de faltas encontra-se previsto no artigo 253.º do CT. Nele se prevê que a falta, sendo previsível, deve ser comunicada ao empregador até cinco dias antes de ocorrer, acompanhada do motivo justificativo, ou logo que possível se a natureza da falta não permitir que esta antecedência seja respeitada. Comina-se a atribuição de natureza injustificada à falta que não seja justificada nestes termos.

No artigo 254.º do CT prevê-se um procedimento eventual de prova do motivo justificativo, que existirá mediante iniciativa do empregador. Dá-se a este o prazo de 15 dias após a comunicação da ausência para reclamar do trabalhador prova do motivo invocado para a justificação de falta, prevendo-se forma especial para a prova de situação de doença –

---

<sup>2</sup> Já que o trabalhador sem faltas não passará de uma anomalia estatística; ou então será o sujeito de contratos de trabalho de muito curta duração.

<sup>3</sup> Para o custo total do absentismo no Reino Unido, em 1994, foram já avançadas cifras da ordem dos 1,5% do Produto Interno Bruto (*A Prevenção do Absentismo no Trabalho – sinopse da investigação*, ed. da Fundação Europeia para a melhoria das Condições de Trabalho, serviço de publicações oficiais da UE, Luxemburgo; versão portuguesa disponível em <https://eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/15/pt/1/ef9715pt.pdf>).

declaração de centro hospitalar ou centro de saúde, ou atestado médico. Admite-se que a situação de doença seja verificada por médico, nos termos fixados nos artigos 17.º a 24.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro. Para a recusa de apresentar prova do motivo invocado ou em colaborar com a verificação de doença comina-se, tal como para o desrespeito da antecedência de justificação, a atribuição de natureza injustificada à falta.

É ainda relevante o n.º 4 do artigo 252.º do CT, onde se prevêm regras especiais para a justificação de falta para assistência a membro do agregado familiar. Nestes casos, a lei especifica que o empregador pode exigir ao trabalhador prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência e declaração de que os outros membros do agregado familiar, ou familiares *latu sensu* no caso de assistência a parente em linha recta ascendente, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impedidos de prestar assistência<sup>4</sup>.

Assim, podemos identificar três requisitos específicos no procedimento de justificação de falta: (i) a comunicação de ausência prevista no artigo 253.º do CT, que compreende a iniciativa de justificação propriamente dita, concretizada na delimitação do período de falta acompanhada da indicação de um motivo justificativo atendível; (ii) a tempestividade desse acto justificativo, conforme previsto na parte final do n.º 1 e no n.º 2 da mesma norma; e, por fim, (iii) a eventual comprovação do motivo invocado, conforme previsto no artigo 254.º do CT<sup>5</sup>.

## 2. A comunicação da ausência

Quanto ao primeiro requisito, é exigida tanto a comunicação da ausência como a indicação do motivo justificativo, não podendo este surgir separado daquela, posteriormente. Compreende-se bem esta exigência legal: se fosse possível comunicar apenas a falta sem indicar o motivo justificativo, o procedimento seria mais permeável a justificações fraudulentas. De facto, não estando o trabalhador vinculado a um motivo

---

<sup>4</sup> Não deixa de surpreender a opção legal pela dispensa de prova de que os demais membros do agregado e familiares não faltaram ou estavam impossibilitados de prestar assistência, que a lei consagrou ao exigir apenas mera declaração desse facto.

<sup>5</sup> De modo análogo, apesar de se referir a legislação anterior, o Acórdão do STJ de 29/04/1992 (SOUSA MACEDO) identificava, à luz da legislação anterior, “*três tipos de infracções relacionadas com o dever de assiduidade: a falta injustificável, a não comunicação tempestiva da falta justificável ou do motivo justificativo e a não comprovação ou justificação com verdade*” (disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

anteriormente invocado<sup>6</sup>, seria possível ao trabalhador que faltasse sem possuir verdadeira justificação seleccionar depois um motivo atendível cuja verosimilhança, ou eventual prova, lhe fosse favorável<sup>7</sup>.

Assim, na falta desta comunicação prévia, uma falta será injustificada nos termos do n.º 5 do artigo 253.º do CT, a menos que seja, ainda assim, posteriormente justificada pelo empregador<sup>8</sup>. A comunicação prévia da ausência tem grande importância prática, pois permitirá ao empregador, na maior parte dos casos, tomar medidas para minorar os efeitos negativos da ausência, afastando a sua imprevisibilidade, que é em regra mais prejudicial para as organizações do que a ausência em si mesma. Ao cumprir a obrigação de comunicação prévia, o trabalhador age vinculado pelos seus deveres laborais<sup>9</sup>, revelando preocupação pela actividade que contratualmente se obrigou a prestar e empenho em remover ou minorar os obstáculos ao cumprimento.

Embora o artigo 253.º do CT não o indique expressamente, parece que estes deveres impõem também que o trabalhador indique desde logo a duração previsível da sua ausência, a menos que tal não seja possível, pois essa informação será, na maior parte das vezes, também muito relevante para o empregador. Porém, poderão existir circunstâncias que

---

<sup>6</sup> Para ISABEL RIBEIRO PARREIRA, o comprovativo pode desenvolver ou completar o motivo anteriormente invocado, mas não alterá-lo – *O Absentismo antes e depois do Código do Trabalho*, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Almeida, 2004, p. 292, nota 58.

<sup>7</sup> Refira-se, a título de curiosidade, que existe mesmo um mercado para bens destinados a aprimorar a justificação de falta fraudulenta: uma rápida pesquisa feita no *website* de uma conhecida empresa de venda de bens de entretenimento permitiu encontrar à venda desde catálogos de motivos justificativos de ausência até ficheiros áudio reproduzindo ruídos atinentes a determinados factos justificadores de falta, para serem reproduzidos enquanto se efectua telefonicamente a comunicação de ausência, de modo a reforçar a credibilidade desta (trânsito intenso, hospital, etc.). Na verdade, só uma certa tolerância ou benevolência social para com o absentismo laboral pode justificar a elevada prevalência de absentismo fraudulento: numa sondagem realizada nos EUA, 24% dos inquiridos admitiu ter invocado uma falsa doença para faltar ao trabalho [MARTINEZ, M., “Sick days not really for the sick?”, *HR Magazine*, 40 (5)].

<sup>8</sup> Ao abrigo do disposto na alínea *i*) do n.º 2 do artigo 249.º do CT.

<sup>9</sup> Pode colocar-se a questão se se trata de uma exigência do dever de zelo e diligência ou do próprio dever de assiduidade do trabalhador, aqui entendido não só como mera obrigação de comparência mas também de realização dos actos implícitos necessários a assegurar a mesma em condições de prestar trabalho, de remover os obstáculos ao cumprimento e de alertar, demonstrar e comprovar as razões justificativas da sua ausência, hipótese que nos parece mais adequada.

mitiguem a intensidade da obrigação de comunicação prévia da ausência que impende sobre o trabalhador. Desde logo, este pode padecer de doença que justifique menor diligência no cumprimento desta obrigação<sup>10</sup>. Por outro lado, embora tal circunstância não desonere o trabalhador da obrigação de comunicação prévia da ausência, se o empregador tiver conhecimento do motivo da falta, também se justificará algum desleixo no respectivo cumprimento<sup>11</sup>. São elementos que poderão ter influência no desenrolar do procedimento de justificação de falta, sem que o empregador tenha atempado conhecimento dos mesmos<sup>12</sup>, vendo-se perante um quadro de ausências sem qualquer informação adicional. Nestes casos, a empresa será muitas vezes levada a agir perante o que considera serem faltas injustificadas, sem estar na posse de toda a informação relevante, conduzindo o procedimento de justificação de falta por um caminho indesejável, como o da presunção de abandono de trabalho.

Na verdade, a comunicação prévia é, no procedimento de justificação de falta previsto no CT, menos exigente do que, por exemplo, o procedimento de justificação de falta previsto no artigo 116.º do Código de Processo Penal, onde se impõe expressamente a indicação da duração previsível da ausência e o local onde o faltoso pode ser encontrado. Desta forma, o empregador terá muitas vezes carência de elementos para decidir fundamentadamente sobre a natureza justificada ou injustificada da falta.

Assim, coloca-se a questão de saber se não pode ser do empregador a iniciativa de promover a justificação da falta, interpelando o trabalhador para a justificar num determinado prazo, ou para reconhecer o carácter injustificado da mesma. O empregador agiria aqui prosseguindo interesse próprio, para obter toda a informação relevante relativa à ausência do trabalhador e evitar a prática de actos inúteis, mas acabaria também por servir os interesses do trabalhador, permitindo-lhe evitar as consequências negativas de uma falta ou faltas injustificadas.

O regime estabelecido nos artigos 253.º e 254.º do CT parece limitar o empregador à solicitação de prova do motivo invocado, cabendo-lhe apenas considerar a falta injustificada na ausência de qualquer comuni-

---

<sup>10</sup> Nesse sentido, o recente Ac. TRL de 10/09/2014 (DURO MATEUS), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>11</sup> Nesse sentido, Ac. TRL de 03/03/2010 (SEARA PAIXÃO), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>12</sup> Mesmo no caso de se provar que elementos da empresa tinham conhecimento dos motivos da ausência, pois podem não os transmitir oportunamente a quem está incumbido de decidir da natureza da falta.

cação, ou aprovar posteriormente a justificação, quando ocorra. Mas não se vê obstáculo legal a uma interpretação do mesmo que, apoiando-se nas exigências de boa-fé e recíproca colaboração, admita a solicitação ao trabalhador da justificação da falta, se existir, até para evitar vícios de “processamento de informação” – v.g., situações em que o trabalhador demonstra, até em sede de procedimento disciplinar, ou mesmo judicial, que tinha tempestivamente comunicado a ausência, tendo-se perdido essa informação na organização empregadora. De facto, não se vê que interesse atendível possa ter o trabalhador na recusa em aceder à solicitação do empregador assim manifestada: não só o direito à justificação de falta não se transmuta num direito à falta injustificada, como incumbe ao trabalhador demonstrar e provar a razão da sua ausência ao serviço, quando, e sempre, que a mesma ocorra. Parece, em suma, inteiramente admissível que a iniciativa de obter a justificação da falta possa também caber ao empregador<sup>13</sup>.

Nos casos em que o trabalhador declare não ter motivo atendível para justificação da falta em que incorreu, não parece estar o empregador impedido de lhe solicitar a confirmação por escrito desse facto, através da assinatura de documento ou formulário, o que poderá ser necessário no caso de gestão de grandes equipas de trabalho e se encontra ainda, segundo se acredita, ao abrigo das exigências da boa-fé. O contrato de trabalho compreende, do lado do trabalhador, uma prestação debitória complexa, que integra não apenas actos de execução de tarefas funcionais mas também actos acessórios ou laterais relativos a outros deveres, como o de assiduidade. Julga-se, por exemplo, ser pacífico que ao trabalhador seja requerida a comparência em sessões de formação profissional, e que preencha impressos atestando a sua presença ali, ou fazendo a respectiva avaliação. Trata-se da mera formalização de actos em que se concretiza a normal execução do contrato de trabalho. Do mesmo modo, a gestão da assiduidade, e processamento e qualificação das faltas, pode exigir a formalização de actos que facilitem estas dimensões do que é ainda a normal execução do contrato, em que ao trabalhador cabe demonstrar e provar a razão da sua ausência ao serviço. Assim, entende-se que poderá

---

<sup>13</sup> Em matéria procedimental, será este um exemplo de proto-procedimento preliminar, imposto pela boa-fé, a que alude BERNARDO LOBO XAVIER, que traz consenso, abertura e transparência ao procedimento. In *Procedimentos Laborais na Empresa*, cit., p. 149, onde se refere a título de exemplo a realização de consultas prévias aos trabalhadores no caso de determinação de mobilidade geográfica ou encerramento temporário da empresa por força maior, no que a lei é também omissa.

ser exigida ao trabalhador a formalização, em impresso ou documento escrito, do motivo determinante da falta, ainda que o mesmo não integre o elenco legal de motivos justificativos, ou da declaração de que não possui motivo justificativo da falta, ou ainda da demora na sua comunicação, enquanto factos que permitirão fundamentar com segurança a decisão sobre a natureza justificada ou injustificada da falta<sup>14</sup>.

O artigo 253.º do CT não prevê qualquer forma especial para a comunicação da ausência do trabalhador, pelo que esta poderá ser feita por qualquer meio idóneo. Foi já suscitada a questão de saber se não pode convencionar-se ou definir-se por uso, pelo contrato, instrução ou regulamento de empresa, uma forma especial para a comunicação da ausência. Em sentido afirmativo, pronunciou-se ISABEL RIBEIRO PARREIRA<sup>15</sup>, com quem concordamos. De facto, a ausência dos trabalhadores é um evento gravemente perturbador da actividade empresarial, sendo perfeitamente legítimo e adequado que o empregador, no âmbito do seu poder de direcção, procure organizar o processamento das faltas e das medidas a adoptar para fazer face às mesmas, impondo um determinado formalismo ou designando um responsável pela recepção dessas comunicações. Existe um interesse ponderoso nessa regulamentação, que não parece afectar sobremaneira os interesses dos trabalhadores, que se vêm apenas como os que garantam a possibilidade de justificar a falta sem condicionalismos demasiado exigentes<sup>16</sup>.

### 3. A tempestividade da comunicação

Nos termos do artigo 253.º do CT, como ficou já dito, a comunicação prévia deve ser feita com cinco dias de antecedência relativamente à ausência, ou, se tal não for possível, logo que o seja.

---

<sup>14</sup> Mas não já o reconhecimento da natureza injustificada da falta, que é um juízo sobre factos que se julga caber, exclusivamente, ao empregador.

<sup>15</sup> *Ob. cit.*, p. 291, nota 56. Também MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, in *Direito do Trabalho, Parte II – situações laborais individuais*, 2.ª ed., Almedina, Coimbra, 2008, p. 531

<sup>16</sup> Em sentido aparentemente contrário, pronunciou-se JULIO GOMES (*Direito do Trabalho*, volume I, Coimbra Editora, 2007, p. 731, nota 1819), para quem ainda que seja prevista uma forma especial, deve considerar-se válida a comunicação feita por qualquer forma, sob pena de se frustrar o direito do trabalhador a ver justificada a falta, uma vez que a lei dispensa forma especial. Parece-nos, no entanto, que o artigo 250.º do CT não integra a matéria da forma da comunicação de falta no elenco de normas imperativas do regime das faltas ao trabalho, pelo que o mesmo não obsta a que seja definida uma forma especial.

É inquestionável que o requisito da tempestividade é cumprido quando é respeitado o prazo legal de cinco dias de antecedência relativamente à ausência. Quando, ao contrário, este prazo não seja cumprido, apenas posteriormente ocorrendo a comunicação da ausência, já se torna necessária a emissão de um juízo sobre a respectiva tempestividade. Este dependerá dos motivos alegados pelo trabalhador para justificar o desrespeito pelo prazo legal: se o trabalhador nada disser a esse respeito, limitando-se a efectuar a comunicação em momento posterior, esta terá de considerar-se intempestiva, a menos que da própria comunicação do motivo da falta resulte a impossibilidade de cumprir o prazo legal – v.g., internamento hospitalar com perda de conhecimento durante vários dias; sequestro. Porém, se o trabalhador, embora comunicando a ausência sem respeitar a antecedência de cinco dias, indicar os motivos que o impediram de respeitar essa antecedência, o procedimento de justificação de falta terá, então, de integrar um momento de análise e decisão sobre a procedência ou improcedência dos referidos motivos para justificar o desrespeito do prazo legal, o qual poderá ser determinante da natureza justificada ou injustificada da falta. Esta decisão cabe ao empregador, que não poderá aqui contar com o apoio de um elenco de motivos justificativos semelhante às causas de justificação de falta previstas no artigo 249.º do CT. Pensa-se que poderá aqui recorrer-se ao critério interpretativo do justo impedimento processual, entendido como o facto grave e sério que efectivamente impeça a prática do acto em tempo útil e não seja imputável ao trabalhador. Sendo a tempestividade da comunicação um requisito do procedimento, haverá que interpretar restritivamente a possibilidade de o desconsiderar, reservando-a a casos excepcionais e graves, sem o que a efectividade deste requisito resultaria posta em causa<sup>17</sup>.

Também relevante é, nesta sede, a questão de saber se impende sobre o trabalhador a obrigação de provar os motivos que impediram a comunicação dentro do prazo legal, para além da obrigação de prova dos motivos justificativos da falta, esta nos termos do artigo 254.º do CT. Embora a lei não o diga expressamente, pensa-se que não pode ser de outro modo, sob pena de tornar irrelevante o requisito da tempestividade da comunicação, neste caso pela via da desnecessidade da demonstração

---

<sup>17</sup> Tendo, no entanto, sempre em conta que a falta ao trabalho não se reveste da mesma importância que tem a falta a diligência judicial para que se foi notificado, pelo que o recurso ao critério do justo impedimento deve ser feito com as devidas adaptações – nesse sentido, Ac. TRC de 18/06/2008 (Luís RAMOS), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

da impossibilidade não culposa do seu cumprimento. De facto, estamos perante duas obrigações distintas do trabalhador: a de comunicar, tempestivamente, os motivos justificativos da falta, e a de alegar e provar que não lhe foi possível respeitar a antecedência mínima exigida para a comunicação prévia. Enquanto a primeira é uma etapa normal do procedimento de justificação de falta, a segunda terá já a natureza, excepcional, de norma “*válvula de escape*”, para evitar a consumação de um resultado iníquo, perante razões ponderosas que o imponham.

#### **4. Prova do motivo justificativo da falta**

Querendo-o, pode o empregador solicitar a prova do motivo justificativo da falta, a prestar em prazo razoável, nos termos do n.º 1 do artigo 254.º do CT. Trata-se uma fase eventual do procedimento de justificação de falta, que terá lugar somente nos casos em que o empregador a desencadeie, efectuando a respectiva solicitação ao trabalhador.

Porém, não é por não solicitar ao trabalhador a prova do motivo invocado que o empregador fica impedido de considerar a falta como injustificada, se o motivo de tal decisão se prender com a não aceitação do motivo invocado, e já não com a desconfiança relativamente à sua verificação. De facto, se o trabalhador comunicar previamente a sua ausência com indicação de uma ida ao cinema ou aos correios, ou outro motivo improcedente, não será por não lhe ser pedida a prova dessas deslocações que a falta deixa de ser considerada injustificada pelo empregador. Essa obrigação de justificar apenas impende sobre o empregador a quem, sendo, por exemplo, comunicada uma ausência para assistência à família de trabalhador, e não confiando na verificação da mesma, não solicita em tempo útil a prova prevista no artigo 252.º, n.º 4, do CT, ficando vinculado à justificação da falta.

Nos termos da referida norma, o empregador tem 15 dias para fazer esta solicitação, contados da comunicação da ausência. Não o fazendo neste prazo, ficará precludido o direito de o fazer, o que decorre da própria estipulação legal de um prazo para o efeito<sup>18</sup>. Deste modo, consolida-se,

---

<sup>18</sup> Nesse sentido, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, Anotação ao artigo 229.º, in *Código do Trabalho Anotado*, PEDRO ROMANO MARTINEZ *et al.*, 6.ª ed., Almedina, Coimbra, 2008, p. 471. Também JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho* [...] cit., p. 732 e nota 1822. Parece-nos razoável que o Trabalhador não fique eternamente em suspenso da decisão do empregador solicitar ou não a prova da falta, podendo até ser difícil obter o comprovativo muito tempo depois, aceitando-se conseqüentemente a preclusão deste direito do

pelo decurso do prazo sem que se verifique a necessária solicitação de prova pelo empregador, o motivo justificativo anteriormente indicado pelo trabalhador.

Por outro lado, o n.º 1 do artigo 254.º do CT prevê que a prova seja prestada em prazo razoável, sem especificar o critério para aferir de tal razoabilidade. Entende-se que a fixação deste prazo cabe ao empregador, que tem de proferir a decisão final de justificação de falta. No entanto, na ausência de um prazo legalmente estipulado, parece-nos que não se poderá retirar directamente do incumprimento, pelo trabalhador, do prazo fixado pelo empregador a qualificação da falta como injustificada. De facto, não só a lei não o prevê como é possível que o trabalhador demonstre não lhe ter sido possível cumprir o prazo que lhe foi fixado, dentro da margem de razoabilidade que a norma impõe. Ainda assim, esta situação não pode arrastar-se indefinidamente no tempo, pois a decisão sobre a natureza da falta tem efeitos que impõem alguma celeridade, como a necessidade de proceder a eventuais descontos na retribuição do trabalhador. A decisão sobre o prazo estipulado e sobre a tempestividade da prestação de prova terá assim de encontrar-se avaliando todas estas circunstâncias. Em primeira linha, porém, entende-se que é ao empregador que cabe fixar o prazo para a prestação de prova, podendo eventualmente existir oposição do trabalhador ao mesmo, cuja procedência será também decidida pelo empregador.

Embora não se exija forma para esta solicitação de prova, ela deve ser feita em termos que possam ser comprovados mais tarde, cabendo ao empregador o ónus da prova de ter solicitado a comprovação do motivo justificativo, nos termos gerais do artigo 342.º do Código Civil.

A eficiência organizacional reclama a resposta à questão de saber se, para obstar à preclusão do seu direito de exigir a prova do motivo justificativo, não pode o empregador exercê-lo antecipadamente, exigindo, através de contrato, instrução de serviço ou regulamento de empresa, que a justificação de todas as faltas seja acompanhada de prova.

Em bom rigor, não se vê porque não possa recorrer o empregador a esta faculdade. Trata-se do exercício antecipado de um direito do empregador, em termos que não parecem ofender os interesses legítimos do

---

empregador após o prazo estipulado. No entanto, se o empregador vier a apurar serem falsas as declarações prestadas pelo trabalhador sem ter exercido em tempo útil este direito, não é pela circunstância de não poder exigir já a prova que fica impedido de valorar disciplinarmente as falsas declarações do trabalhador.

trabalhador. Este sempre teria de apresentar prova se o empregador o exigisse, ficando apenas a saber que lho exige *a priori*, pelo que não vê prejudicada em nada a sua posição. O não exercício do direito à prova teria sempre a natureza de um acto de mera tolerância do empregador, e não de um direito do trabalhador. O único obstáculo a este entendimento parece ser a necessidade de estipulação de prazo razoável para a prestação de prova, que aparenta reclamar uma decisão perante cada caso concreto. Porém, não se considera decisiva esta questão, pois, conforme se defendeu *supra*, o trabalhador poderá sempre vir alegar e demonstrar que o prazo fixado de forma geral pelo empregador para a prestação de prova não é razoável no caso concreto, justificando o eventual desrespeito do mesmo. De resto, o artigo 254.º do CT estipula que o pedido de prova deve ser feito nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, sendo assim possível que esse pedido seja feito logo no momento dessa comunicação, o que torna a posição do trabalhador neste caso em tudo idêntica à da exigência antecipada dessa prova que aqui se preconiza.

Quanto à prova que o trabalhador deve apresentar, o n.º 2 do artigo 254.º do CT refere apenas que, nas situações de doença, a falta deve ser provada por declaração de centro hospitalar, de centro de saúde ou por atestado médico. Porém, não é pelo facto de possuírem esta natureza que estes documentos justificam a falta em questão. Estes documentos devem referir expressamente os factos que visam demonstrar, designadamente, a situação de incapacidade para o trabalho verificada e o período de duração da mesma, ou não serão aptos a justificar a falta em questão. Assim, declarações e atestados médicos que refiram outras situações, designadamente doenças ou situações clínicas em geral experimentadas pelo trabalhador e a probabilidade de ocorrência de faltas, ou a mera comparência em estabelecimento hospitalar, sem indicação do motivo, não serão aptos a comprovar a justificação da falta por doença, pese embora a natureza de documentos autênticos que possuem os documentos emitidos pelos serviços oficiais de saúde<sup>19</sup>. Quanto à prova das demais situações, consideram-se aplicáveis as regras gerais sobre provas previstas no Código Civil, sendo ainda admissível qualquer meio de prova susceptível de corroborar o motivo justificativo da falta, atendendo às exigências do princípio da boa-fé.

---

<sup>19</sup> Nesse sentido, Ac. TRP de 07/05/2001 (SOUSA PEIXOTO), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

## 5. Decisão final

O procedimento culmina com a decisão do empregador sobre a natureza da falta, considerando-a justificada ou injustificada. É o momento decisivo, a pedra angular do *iter* procedimental, do qual todos os outros momentos foram etapas preparatórias. Trata-se de uma decisão que pode ser apenas de direito – verificar se os motivos invocados preenchem ou não os tipos legais de justificação; de facto e de direito – verificar se a prova produzida é apta a justificar o motivo invocado, ou se a comunicação da ausência foi tempestiva; ou, ainda, puramente gestonária, no caso de se decidir justificar a falta nos termos da alínea *i*) do n.º 2 do artigo 249.º do CT.

As faltas ao trabalho são matéria que reclama justiça concreta, mas também previsibilidade e segurança jurídica, sendo ainda espaço de exercício da liberdade de gestão constitucionalmente consagrada. Perante uma pluralidade de contratos de trabalho, unidos à mesma organização e actividade, emerge a necessidade de efectuar decisões de justificação de faltas em vários contratos conexonados e organizados entre si. Estes contratos terão, porém, sujeitos diferentes, com perfis de assiduidade que poderão ser também muito diferentes, reclamando decisões diferenciadas do ponto de vista da gestão de uma relação contratual duradoura, que tem de ser continuamente executada em condições de assegurar a manutenção de uma base negocial satisfatória. Assim enquadrada, surge a questão de saber se, perante as várias justificações de faltas que lhe são apresentadas, a empresa tem de observar uma estrita coerência decisória, em termos análogos à exigida, por exemplo, no procedimento disciplinar laboral, ou se, pelo contrário, pode decidir tomando também em conta as necessidades que identifica na relação de trabalho, designadamente do ponto de vista do combate ao absentismo, fazendo uma utilização discricionária da faculdade de justificação prevista na alínea *i*) do n.º 2 do artigo 249.º

A coerência decisória é um requisito de boa-fé, pelo que nunca pode ser totalmente eliminada, sob pena de introduzir a arbitrariedade na execução contratual. Embora a liberdade de iniciativa económica, de que é expressão o poder de direcção do empregador, deva ser assegurada nas decisões de justificação de faltas, ela tem de corresponder a interesses sérios e atendíveis da empresa, não podendo resultar de meros caprichos ou animosidades pessoais. Com esta ressalva, porém, entende-se que a lei atribuiu expressamente ao empregador a faculdade de considerar a falta justificada, sem impor quaisquer restrições, pelo que terá de aceitar-se que

este faça um uso diferenciado da mesma, conforme o que entenda ser mais adequado em cada situação concreta, não lhe sendo exigível que considere justificada uma falta cujo motivo não consta do elenco de causas de justificação, apenas porque o fez no passado relativamente a outro trabalhador.

A decisão deve ser tomada por quem, no plano interno da empresa, tenha competência para a proferir, podendo ser complicada a tarefa de identificar tal decisor (ou decisores), no que é uma expressão do problema geral da identidade do empregador em contexto empresarial<sup>20</sup>. A existência de uma política interna de absentismo pode ajudar a eliminar erros ou inconsistências, identificando expressamente os decisores e os seus eventuais auxiliares. Em empresas de maior dimensão, com efeito, há que ter em conta a repartição de competências em matéria de absentismo, já que podem intervir no procedimento o superior hierárquico do trabalhador faltoso, um ou vários responsáveis de recursos humanos, e ainda outros colaboradores cujas funções, por qualquer motivo, tenham contacto com justificações de falta de um determinado tipo ou de uma determinada categoria de trabalhadores.

Relativamente à forma da decisão final do procedimento de justificação de falta, a lei é totalmente omissa. Na maior parte das vezes, essa decisão será comunicada através de facto concludente – v.g., desconto da falta na retribuição do mês ou do mês seguinte. Mesmo quando o trabalhador justificou a falta, não parece que a decisão de sinal contrário do empregador fique minimamente beliscada pela ausência de resposta formal. A liberdade de forma é, pois, total, embora a possibilidade de ser necessário comprovar no futuro os motivos que presidiram à decisão aconselhe alguma forma de registo, pois a questão pode ser discutida muito depois.

Por fim, esta é uma matéria que se presta bastante, em tese, ao recurso hierárquico dentro da empresa, ainda que em termos informais, uma vez que a revogação é possível e até comum na prática, devido a erros de processamento, à chegada posterior de justificação, ou qualquer outro motivo atendível. Também aqui a lei é omissa, tudo tendo de passar-se de acordo com a reconstrução prática do crivo da boa-fé feita pelas partes.

---

<sup>20</sup> Como refere o Prof. BERNARDO LOBO XAVIER, “quando falamos em empregador, a sua identificação para o efeito de exercício de procedimento está longe de ser clara. Trata-se de uma figura evanescente, que nos levou a aludir a uma espécie de huxleyano ‘vertebrado gasoso’ [...]”. – *Procedimentos Laborais na Empresa*, cit., p. 128.