

Laboral

# JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS AO TRABALHO

## A SITUAÇÃO DOS DEVERES PARENTAIS IMPRETERÍVEIS

UMA REFLEXÃO SOBRE O ACÓRDÃO DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ) DE 03 DE MARÇO DE 2021

Esta decisão judicial resulta do despedimento de um trabalhador de uma empresa de transportes, em decurso de 10 faltas injustificadas (neste caso interpoladas no mesmo ano civil) as quais motivaram (para a entidade empregadora) justa causa de despedimento.

De acordo com o Código do Trabalho (CT), aquela situação concreta tornaria desnecessária a prova de quaisquer prejuízos ou riscos decorrentes daquelas ausências (embora exista quem defenda que os outros pressupostos do conceito de justa causa, desde logo a gravidade da culpa, continuam a ficar dependentes de prova por parte da entidade empregadora).

No decurso do processo de impugnação do despedimento demonstrou-se que uma das faltas em causa deveria ser considerada justificada, por ter sido dada no decurso de uma prova de avaliação (beneficiando o trabalhador do estatuto de trabalhador estudante) realidade que colocaria desde logo de parte as 10 faltas injustificadas, ainda que interpoladas (passando assim a discutir-se 9 faltas injustificadas, matéria, só por si, insuficiente para proporcionar à entidade empregadora motivo para operar o despedimento com justa causa naquele contexto).

Assim sendo, inexistindo uma realidade factual de 5 faltas seguidas ou de 10 interpoladas, para lograr proceder ao despedimento com justa causa, a entidade empregadora passava agora, indubitavelmente, a ter de provar, o carácter injustificado daquelas ausências e cumulativamente a gravidade da culpa, bem como a verificação de prejuízos ou riscos diretamente decorrentes daquela lacuna de assiduidade.

A decisão judicial considerou que a entidade empregadora não conseguiu concretizar aquela prova, considerando assim ilícito o despedimento em causa, reputando-o desprovido de justa causa.

Porém a matéria eventualmente mais saliente ao nível da respectiva controvérsia deste caso e com inferior frequência de tratamento judicial, em situações congéneres (de despedimento por verificação de faltas injustificadas), adveio da circunstância de, neste caso particular, terem estado igualmente em causa 4 dias de faltas dadas pelo trabalhador (divorciado) para assumir o cuidado e guarda de uma filha menor (por indisponibilidade provisória da mãe).

Em particular, o trabalhador, na impossibilidade de ter deixar a menor com alguém que pudesse cuidar da mesma, viu-se na contingência de se fazer acompanhar pela mesma na condução da composição de um transporte público (função por aquele desempenhada).

A entidade empregadora tomou conhecimento desse facto, advertiu o trabalhador e obrigou-o a abandonar o posto de trabalho.

Entretanto, num outro período de tempo e por também ter a menor ao seu cuidado, sem ter possibilidade de ter quem cuidasse da mesma, o trabalhador comunicou à entidade empregadora que iria faltar ao trabalho em duas datas concretas.

Levantou-se assim a questão de saber se estas 2 últimas faltas deveriam (ou não) ser consideradas justificadas.

Naquele acórdão o STJ sufragou um entendimento segundo o qual considerou que o cumprimento de obrigações parentais é um motivo legítimo para a justificação das faltas, desde logo porque a al. d) do n.º 2 do artigo 249º do Código do Trabalho (norma na qual se elencam situações justificativas de faltas) contém uma cláusula geral seguida de uma enumeração meramente exemplificativa ("nomeadamente"), para além de considerar igualmente que a impossibilidade ali em causa deve ser interpretada como uma inexigibilidade à luz, designadamente, de outros deveres, como os familiares, que podem ser tanto ou mais importantes que os deveres laborais.

Exemplifica-se assim uma situação que confirma a regra segundo a qual, cada caso é um caso e por isso carece de ser interpretado e analisado de forma particular.

As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.

Para mais informações: [geral@fms-advogados.com](mailto:geral@fms-advogados.com)



T. 215 956 569

[www.fms-advogados.com](http://www.fms-advogados.com)

