



NOTA INFORMATIVA

MARÇO 2014

DIREITO LABORAL

COMBATE AO ABSENTISMO e atrasos dos trabalhadores

O absentismo e a falta de pontualidade dos trabalhadores constituem um problema enraizado na sociedade contemporânea com reflexos nos resultados das organizações, pelo que estas tendem a desenvolver esforços no sentido de conter tais fenómenos no atual contexto económico e social que exige maior eficiência e racionalização de recursos e de custos. Para além das organizações, também o legislador tem procurado promover medidas para a contenção de atrasos e absentismo ao trabalho.

Por conseguinte, o Código do Trabalho - CT (aprovado pela Lei n.º 07/2009, de 12 de Fevereiro) admite que caso o trabalhador se apresente para iniciar o seu trabalho diário com atraso injustificado superior a sessenta (60) minutos, o empregador pode optar por não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho (PNT). Por outro lado, caso o atraso injustificado seja superior a trinta (30) minutos, o empregador pode optar por não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do PNT. Nestes casos o trabalhador perde a retribuição correspondente ao período de ausência.

Mais prevê que em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao PNT diário os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Neste âmbito, o CT delimita o conceito de falta definindo-a como a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o PNT diário.

Em regra, apenas as faltas injustificadas - que são determinadas por exclusão, abarcando todas as ausências que não se encontram legalmente elencadas como faltas justificadas - constituem uma violação do dever de assiduidade e determinam a perda de retribuição e antiguidade do trabalhador.

Esta perda de antiguidade deverá ser considerada no momento da cessação contratual aquando da realização das contas finais do trabalhador (por exemplo, para efeitos de cálculo de eventual compensação devida).

Saliente-se, ainda, que a falta injustificada a um ou meio PNT diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui uma infração disciplinar grave. Neste âmbito, foi introduzida uma novidade pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, prevendo que o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição no referido caso abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta. Esta medida visa fazer face aos níveis de absentismo que se têm vindo a verificar nesses dias e contribuir para o incremento da produtividade.

A propósito da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, esclareça-se igualmente que embora tenha eliminado o mecanismo de majoração do período anual de férias (ou seja, deixando de admitir que os trabalhadores adquirissem mais de 22 dias

úteis de férias por ano com base na respetiva assiduidade), o Tribunal Constitucional através do Acórdão n.º 602/2013, de 24 de Outubro, declarou a inconstitucionalidade de tal medida na parte em que se reporta às disposições dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT). Consequentemente, volta a prevalecer o previsto nos IRCT quanto à majoração dos dias de férias, o que poderá revelar-se um incentivo à assiduidade.

Sem prejuízo do exposto, importa destacar-se os casos em que se sabe de antemão que não se trata de uma mera falta, mas que existe a intenção do trabalhador não regressar ao seu local de trabalho. Nestes casos é conferida ao empregador a possibilidade de cessação do contrato de trabalho com fundamento em abandono do trabalho. O abandono do trabalho pode ser invocado pelo empregador por duas vias: (i) decorridos dez (10) dias úteis seguidos de ausência voluntária e injustificada do trabalhador (desde que o empregador não conheça os motivos da não comparência ao serviço); ou (ii) antes de decorridos os dez (10) dias da referida ausência do trabalhador, desde que a mesma seja acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam, de imediato, a intenção do trabalhador não retomar o serviço (por exemplo, aceitação pelo trabalhador de outro emprego, cabendo ao empregador o ónus da prova).

O abandono do trabalho vale legalmente como denúncia do contrato de trabalho, embora não deva confundir-se com a denúncia em sentido próprio (cessação por iniciativa do trabalhador com aviso prévio e independentemente de motivo). O empregador só pode invocar tal denúncia após comunicação escrita ao trabalhador contendo os factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, mediante carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida do trabalhador.

A eficácia desta comunicação é receptícia, ou seja, só se torna eficaz após chegar ao poder do trabalhador ou se só por culpa deste não tiver sido oportunamente recebida (por exemplo em caso de alteração de morada sem que o

trabalhador tenha procedido à respetiva atualização junto do empregador ou no caso de falta de levantamento no serviço de correios). Após o envio desta comunicação, o empregador deverá disponibilizar para levantamento do trabalhador eventuais créditos laborais devidos e o certificado de trabalho.

Não obstante a obrigatoriedade da receção da referida comunicação pelo trabalhador, considerasse que o contrato cessou na data correspondente ao início da ausência do trabalhador (por exemplo: para cálculo de eventuais créditos laborais), uma vez que a comunicação do empregador é somente de natureza procedimental para confirmar a cessação do contrato por iniciativa do trabalhador. O trabalhador fica, nestes casos, obrigado a indemnizar o empregador, de imediato e independentemente da sua conduta ter originado qualquer dano, no valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes ao tempo de aviso prévio que seria exigível ao trabalhador caso tivesse procedido à denúncia do contrato em sentido próprio sem observância do aviso prévio. O empregador apenas terá de recorrer à via judicial se pretender, para além da referida indemnização, que o trabalhador compense prejuízos excedentes decorrentes da cessação súbita do contrato.

Ana Sofia Catarino | ana.catarino@tfra.pt

Teixeira de Freitas, Rodrigues & Associados, RL

Esta Nota Informativa é de distribuição reservada e não deve ser interpretada como qualquer forma de publicidade. A sua cópia ou circulação é expressamente proibida e o seu conteúdo não pode ser reproduzido. Toda a informação facultada nesta Nota Informativa e opiniões expressas são de carácter geral, não substituindo o aconselhamento jurídico para a resolução de casos jurídicos concretos. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre estes ou outros assuntos de carácter jurídico contate Ana Sofia Catarino (ana.catarino@tfra.pt).

PORTUGAL

Lisboa

Av. da República, 32 - 4.º Esq.
1050-193 Lisboa
T +351 217 815 660
F +351 217 815 679
lawfirm@tfra.pt

Funchal

Edifício Marina Forum, Av. Arriaga, 77 - 6.º
9000-060 Funchal – Madeira
T +351 291 232 374
F +351 291 230 32

ANGOLA

Luanda

Masuika Office Plaza
Rua Centro de Convenções S8, Bloco B,
4.º andar A.
Talatona - Luanda
T +244 938 709 036
F +244 927 121 466
lga@legallgroupafrica.com