

JUSTA CAUSA POR VIOLAÇÃO DO DEVER DE ASSIDUIDADE;
FALTAS NÃO JUSTIFICADAS AO TRABALHO
E FALSAS DECLARAÇÕES RELATIVAS ÀS JUSTIFICAÇÕES
DAS FALTAS – *UMA ABORDAGEM DO CASO*
DAS FALSAS DECLARAÇÕES PARA JUSTIFICAÇÃO
DE FALTAS EM ESPECIAL

HELENA TAPP BARROSO

Mestre em Direito

Assistente da Faculdade de Direito de Lisboa

Como é sabido, entre os casos enumerados no n.º 2 do art. 9.º do regime aprovado pelo Decreto-lei n.º 64-A/89 de 27 de Fevereiro (LCCT) de comportamentos em que, segundo as próprias palavras da lei, “*constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento (...)*”, encontra-se uma referência expressa, por um lado, às “*faltas não justificadas ao trabalho (...)*” (alínea g) do indicado número 2) e, por outro, às “*falsas declarações relativas à justificação de faltas*” (alínea n) desse mesmo número).

Podendo embora perspectivar-se estes dois casos como radicando (ou implicando) um conjunto de problemas ligados à violação do dever assiduidade que recai sobre o trabalhador, a verdade é que o caso contemplado na alínea n) – *falsas declarações relativas à justificação de faltas* – prende-se, na sua essência, com uma problemática distinta que justifica a sua análise em separado¹⁻².

¹ A própria problemática das faltas injustificadas *stricto sensu* também não se reduz a um mero problema de assiduidade. No sentido de que, para além de implicarem uma violação do dever de assiduidade, as faltas injustificadas representam também uma quebra de lealdade e uma desobediência ao empregador *vd.* A. MENEZES Cordeiro, Manual de Direito do Trabalho, 1997 (reimpressão), Coimbra, Almedina, pág. 834.

² Aceitando que a matéria da assiduidade não pode dissociar-se totalmente do caso que integra a alínea n) do n.º 2 do art. 9.º da LCCT, não concordamos totalmente com a tipificação que é proposta por ABEL DA COSTA FERREIRA, segundo a qual “*devem distinguir-*

Assim, no presente escrito procurou-se essencialmente analisar a concretização de justa causa específica que consta da alínea *n*) do n.º 2 do art. 9.º da L.C.C.T., fazendo uma abordagem de alguns problemas que podem ser postos a propósito da mesma, nomeadamente, à luz de algumas das orientações seguidas pelos nossos tribunais superiores.

Sendo embora pressupostos da análise do problema das falsas declarações relativas à justificação de faltas, não nos iremos deter grandemente nem sobre a definição de falta nem sobre a problemática da natureza justificada ou injustificada que as faltas podem assumir.

Para este efeito bastar-nos-emos com a definição legal que reconduz a falta à “ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado”³.

Conforme observa A. Menezes CORDEIRO, “a falta em si é meramente descritiva, traduzindo a pura e simples ausência do trabalhador. Sobre ela incidem, depois, as valorações do Direito. Nessa base há que distinguir faltas justificadas e faltas injustificadas (...)”⁴, cumprindo atentar, para tal distinção, na previsão legal que sobre a matéria está contida no art. 23.º da L.F.F.F., ainda que de forma muito breve. Nela optou o legislador por enumerar, por um lado, as faltas que podem (ou devem) considerar-se como justificadas (art. 23.º, n.º 2 alíneas *a*) a *f*)) estabelecendo que, todas as outras se consideram injustificadas. Conforme dispõe o n.º 3 do art. 23.º da L.F.F.F. “são consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior”. No entanto, há que ter em atenção que a enumeração das causas justificativas de faltas ao trabalho não se esgota na enumeração constante do n.º 2 do art. 23.º da L.F.F.F. De facto, são muitos os exemplos de normas legais que estabelecem outras causas justificativas específicas como acontece, por exemplo, nos regimes do trabalhador estudante, de protecção da maternidade e paternidade e noutros “regimes específicos, relacionados com situações extra-laborais”⁵. A propósito desta enumeração, afirma Abel da Costa FERREIRA, “também nos parece evi-

-se três tipos de infracções relacionadas com o dever de assiduidade: a) a falta injustificável; b) a não comunicação tempestiva da falta justificável ou do motivo justificativo; c) e a não comprovação ou justificação com verdade”. Autor cit., Lei das férias, feriados e faltas, legislação anotada, 1997, Lisboa, SPB, págs. 52 e 53.

³ O n.º 1 do art. 2.º do Decreto-lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro que aprovou o regime das férias, feriados e faltas (L.F.F.F.).

⁴ Autor e Ob. cit., pág. 711.

⁵ PEDRO ROMANO MARTINEZ. Direito do Trabalho, 3ª edição, II vol., 1.º tomo, Lisboa, AAFDL, 1999, págs. 301 e 302. Veja-se a título de exemplo a indicação que a este propósito é dada pelo indicado autor. Ob. e loc. cit.

dente que algumas das alíneas do referido n.º 2 se apresentam como taxativas (a, b, f) e outras como – ou idênticas a – cláusulas gerais (c, d, e) sendo certo que estas não explicitam as circunstâncias, os períodos (créditos) mínimos ou máximos e outros elementos essenciais para determinar os seus efeitos” e continua “daí que o n.º 3 do presente artigo esteja prejudicado pelas disposições constantes da legislação avulsa e específica que incide ou venha a incidir sobre esta matéria”⁶.

Como é sabido, cada falta em concreto pode determinar a aplicação de um de dois regimes base consoante deva qualificar-se como justificada ou injustificada (arts. 23.º, n.º 1 e 27 e 28.º, todos da L.F.F.F.). A falta injustificada corresponde a um incumprimento do contrato de trabalho por parte do trabalhador que poderá estar na base do seu despedimento com justa causa⁷. Para isso, porém, é mister que se verifiquem, em concreto, os requisitos que, nos termos do n.º 1 do art. 9.º da L.C.C.T. integram o conceito de justa causa⁸.

Embora os principais efeitos das faltas injustificadas se encontrem genericamente previstos no art. 27.º da L.F.F.F., no que toca à relevância disciplinar das faltas injustificadas – e em particular, naquilo que poderia releva para efeitos de justa causa de despedimento – a previsão contida nesta disposição legal não se basta a si própria, não podendo a sua aplicação dissociar-se daquilo que sobre esta matéria se encontra previsto na L.C.C.T.. Nos termos do disposto art. 27.º, n.º 3 da L.F.F.F. “*incorre em*

⁶ Autor e Ob. cit., págs. 48 e 49.

⁷ “(...) pelo contrato de trabalho, o trabalhador obriga-se a colocar a sua força de trabalho à disposição do empregador. Isso implica, pela natureza das coisas, a sua presença no local de trabalho. O dever de assiduidade, fixado no artigo 20.º/1, b) da LCT é, no fundo, um corolário do próprio contrato de trabalho. Não comparecendo em termos injustificados, no local de trabalho, no período em que está obrigado, o trabalhador vai, desde logo, violar o contrato. As consequências deste incumprimento não se quedam, porém, apenas pela quebra na assiduidade correspondente ao valor do tempo de serviço omitido. Todo o programa empresarial de produção pode ser posto em causa por faltas injustificadas”. A. MENEZES CORDEIRO. *Ob. cit.*, págs. 833 e 834.

⁸ É inúmera a jurisprudência que dá acolhimento ao seguinte entendimento: “Para haver justa causa é necessária a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: um de natureza subjectiva traduzido num comportamento culposo do trabalhador, outros de natureza objectiva, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, e a existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade de subsistência da relação laboral” (citação extraída do sumário do Ac. S.T.J. de 23/01/1996 – Proc. n.º 4309 – 4ª Secção, in <http://www.cidadevirtual.pt/stj/jurisp/JustaCausaDesp.html>) Neste mesmo endereço podem consultar-se dezenas de Acórdãos do S.T.J. neste mesmo sentido. *Vd. também* ABEL DA COSTA FERREIRA, *Ob. cit.*, pág. 53.

*infracção disciplinar grave todo o trabalhador que: a) faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano; b) faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso”*⁹. Neste particular, a alínea g) do n.º 2 do art. 9.º da L.C.C.T. estipula que: “*constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento (...) independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas*”.

Julgamos poder dizer-se ser entendimento praticamente pacífico que a enumeração que consta do n.º 2 do art. 9.º da L.C.C.T é, não só, meramente exemplificativa como também – e este último é o aspecto que importa para o presente tema – que cada um dos comportamentos que constam dessa enumeração carecem “*(...) de valor absoluto (...) (podendo, assim, e sempre em concreto, não haver justa causa nalgumas das situações citadas*”¹⁰. Ou seja, o simples facto de um trabalhador praticar um ou mais actos subsumíveis ao tipo de comportamento descrito nalguma das alíneas do n.º 2 daquele artigo não permite, por si só, concluir que estamos perante um caso de justa causa para despedimento. O comportamento em questão deverá sempre ser apreciado em concreto e à luz dos requisitos constitutivos da justa causa constantes do n.º 1 da mesma disposição legal. Mesmo no caso que poderia suscitar mais dúvidas – o da segunda parte da alínea g) – assim será¹¹.

⁹ Sobre a eficácia interpretativa desta qualificação das faltas como infracção disciplinar grave que consta do n.º 3 do art. 27.º da L.F.F.F., *vd.* A. MENEZES CORDEIRO. *Ob. cit.*, págs. 837 e ss. .

Para uma articulação entre esta disposição legal e aquela que constava da alínea g) do n.º 2 do art. 10.º do Decreto-lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, *vd.* Ac. da Rel. Évora de 14/01/1992, BMJ n.º 413, pág. 635.

¹⁰ A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 11ª edição, 1999, Coimbra, Almedina, págs. 555 e 556.

¹¹ Em sentido diferente, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, 2ª edição (1993/1996 – reimpressão com aditamento), 1999 (reimpressão), Lisboa, Verbo, pág. 496. Aí este autor afirma a propósito das exemplificações contidas no n.º 2 do art. 9.º da L.C.C.T. : “*trata-se, em suma, de um sistema que utiliza uma descrição de vários comportamentos exemplificativamente previstos, cuja relevância para efeitos de justa causa só é detectável pelo recurso a uma cláusula geral*”. Porém, em nota de rodapé (nota 1), o mesmo autor observa: “*apenas se exceptua o caso da segunda parte da alínea g) do art. 9.º, 2, da L. Desp. (...) a jurisprudência, contudo, afere por vezes pelo critério geral o relevo das faltas dadas, mesmo que superiores aos quantitativos indicados, o que em regra nos parece injustificado*”.

Seguindo as palavras de Pedro Romano MARTINEZ, podemos resumir esta questão nos seguintes termos: “*depois de o legislador ter enunciado o critério geral para determinação da justa causa, como meio auxiliar do intérprete aplicador da lei, indicou, de modo exemplificativo, comportamentos do trabalhador que podem constituir justa causa de despedimento (art. 9.º, n.º 2 LCCT). São meros exemplos em que a justa causa tem sempre de ser apreciada à luz do critério geral constante do n.º 1 do art. 9.º LCCT (...)*”. Dito isto, este mesmo autor continua notando, porém, que: “*os exemplos de comportamentos do trabalhador que podem constituir justa causa de despedimento (...) apesar de terem de ser apreciados com base na cláusula geral do n.º 1 do art. 9.º LCCT, podem pressupor uma diferente ponderação. Deste modo, tomando como exemplo o disposto da alínea g), do n.º 2 do art. 9.º LCCT, verifica-se que uma falta injustificada, quando determine um risco grave para a empresa, pode tornar impossível a subsistência da relação laboral, e pressupõe-se que cinco faltas injustificadas seguidas ou dez interpoladas causam um prejuízo grave à empresa, estando facilitada a demonstração da insubsistência do vínculo laboral*”¹²⁻¹³⁻¹⁴.

Assim, também no que toca às falsas declarações relativas à justificação de faltas, não basta para concluir que há justa causa para despedimento de um trabalhador que este tenha (comprovadamente) prestado falsas declarações para justificar uma ou mais faltas dadas. Neste caso, será ainda necessário demonstrar que a prestação dessas falsas declarações, pela sua gravidade e consequências, tornou praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho em questão¹⁵. Muito embora o comportamento ora em consideração (i.e. prestação de falsas declarações relativas à justi-

¹² Autor e Ob. cit., págs. 329 e 330.

¹³ Vd. a propósito A. MENEZES CORDEIRO, *Ob. cit.*, págs. 838 a 840. No entender deste autor, “*provadas as faltas injustificadas – logo ilícitas e culposas – no máximo legal, está praticamente preenchido o tipo de justa causa. Os seus reflexos na relação de trabalho advém agora de juízos de experiência e razoabilidade. Admite-se que por essa via se salve o contrato do trabalhador que não logrou justificar a falta em tempo útil, por mera falha documental, mas que, objectivamente, possa convencer que isso nunca mais se repetirá. Mas não parece adequado, por essa via, deixar penetrar um tipo de benevolência que a lei expressamente vedou e que tem imensos custos para o país*”. Autor e Ob. cit., pág. 840.

¹⁴ Também neste sentido, PEDRO FURTADO Martins, *Cessação do contrato de trabalho*, 1999, Cascais, Principia, págs. 77 e 78

¹⁵ “*É pacífica e pode considerar-se assente a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça no sentido da necessidade daquela demonstração*”. (Ac. Rel. Coimbra de 07/07/1994, Col. Jur., ano XIX, Tomo IV, pág. 65. (vd. indicação de jurisprudência do STJ).

ficação de faltas) tenha sido enunciado pelo legislador em termos suficientemente objectivos (sobretudo quando comparado com outros casos contidos na exemplificação do n.º 2)¹⁶ a verdade é que haverá sempre de formular o necessário juízo sobre os efeitos que esse comportamento do trabalhador (que deverá ser culposos) teve no plano da relação de trabalho existente entre as partes. Esse juízo será feito com recurso ao critério geral de justa causa fornecido pelo n.º 1 do mesmo art. 9.º¹⁷. Porém, acontece também que considerando em particular o disposto na alínea b) do n.º 3 do art. 27.º da L.F.F.F., a alegação de motivos falsos por parte do trabalhador para justificar faltas injustificadas é um comportamento que a lei qualifica como “*infracção disciplinar grave*”. Assi, e parafraseando A. Menezes CORDEIRO, embora esse facto não faça daquele comportamento, por si só, uma justa causa de despedimento. “*Alguma eficácia interpretativa, contudo, irá ter*”¹⁸.

A situação enumerada na alínea n) do n.º 2 do art. 9.º da L.C.C.T. reconduz-se ao caso em que um trabalhador invoque perante a respectiva entidade empregadora, motivos falsos para justificar faltas dadas ao trabalho.

Mais, em causa estarão, essencialmente, os casos em que a que a lei não reconheça relevância justificativa às verdadeiras causas que determinaram a ausência do trabalhador nos períodos de trabalho em falta e em que o mesmo trabalhador, sabedor disso e com o intuito de evitar as consequências próprias das faltas injustificadas, invoca motivos falsos, fazendo-o com o intuito de beneficiar do regime próprio da falta justificada.

Numa abordagem muito preliminar, diremos assim que os aspectos que tipicamente estarão presentes da situação exemplificada na alínea n) do n.º 2 do art. 9.º da L.C.C.T. serão:

a) que o trabalhador tenha faltado por motivos cuja invocação (e prova) não permitiriam a justificação da falta dada (i.e. numa óptica de fundo, que o trabalhador tenha faltado injustificadamente);

b) que o trabalhador tenha justificado tal falta recorrendo a factos (e, eventualmente socorrendo-se de documentos) que sabe serem falsos; e

c) que o trabalhador tenha feito isso com a consciência (ou segundo alguns entendimentos, com a intenção) de iludir a entidade empregadora sobre as verdadeiras razões que determinaram a sua falta, com o objectivo

¹⁶ Veja-se, a título de exemplo, o caso as alíneas e) “*lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa*” ou m) “*reduções anormais da produtividade do trabalhador*”.

¹⁷ Veja-se, neste sentido, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Ob. cit.*, pág. 495.

¹⁸ Autor e *Ob. cit.*, pág. 837.

de evitar as consequências decorrentes do regime aplicável às faltas injustificadas¹⁹.

A prestação de falsas declarações relativas à justificação de faltas pode ser vista como um caso particular (e um caso entendido pelo legislador como sendo particularmente grave)²⁰ de prestação de falsas declarações no plano da relação de trabalho subordinado entre empregador e trabalhador.

De facto, a ilicitude específica do comportamento, neste caso, está não directamente na natureza injustificada da falta dada (e cuja justificação foi obtida à custa da invocação de motivos falsos) mas, acima de tudo, na deslealdade do comportamento do trabalhador que invoca em seu benefício factos ou motivos que sabe serem falsos com a consciência (e até o objectivo) de defraudar a entidade empregadora.

O que está em causa, em qualquer um destes casos será uma violação do “*princípio da mútua confiança e da lealdade que caracterizam o contrato de trabalho*”²¹.

Assim sendo, a natureza ilícita do comportamento do trabalhador que se traduz na prestação à entidade empregadora de falsas declarações com o objectivo de justificar faltas (injustificadas) dadas resulta do facto de esse comportamento representar uma violação (culposa) do dever de lealdade (perante a entidade empregadora) a que se está obrigado o trabalhador.

“*A existência de um dever geral de lealdade a cargo do trabalhador, que não se esgota nos deveres específicos indicados [na al. d) do n.º 1 do art. 20.º da LCT], é indesmentível, como o demonstram a letra da lei e a concretização jurisprudencial do preceito*”²². Trata-se de um caso que MONTEIRO FERNANDES reconduziria ao que designou por *faceta subjectiva*

¹⁹ Sobre as consequências específicas das faltas injustificadas, *vd.* A. MENEZES CORDEIRO, *Ob. cit.*, pág. 715.

²⁰ Fizemos já referência ao disposto na alínea *b)* do n.º 3 do art. 27.º da L.F.F.F. na qual se dispõe que “*incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que: (...) faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso*”.

²¹ Ac. Rel. Coimbra de 02/11/1990, Col. Jur., 1990, tomo V, pág. 96. Também neste sentido Ac. da Rel. de Évora de 19/06/1986, Col. Jur., 1986, tomo III, págs. 291 a 293 e Ac. S.T.J., de 28/04/1989, BTE, 2ª série, n.ºs 10-11-12/91, pág. 1032.

²² MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS E ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às leis do trabalho*, vol. I, 1994, Lex, pág. 92 e ss., nota 5. *Vd.* a propósito do dever de lealdade enquanto concretização de deveres acessórios de protecção, M. CARNEIRO DA FRADA, *Contrato e deveres de protecção*, separata do XXVIII do Suplemento ao BFDUC, Coimbra, 1994.

do dever de lealdade²³. A este propósito o indicado autor observa: “é necessário – quanto a este aspecto do dever de lealdade – que a conduta do trabalhador não seja, em si mesma, susceptível de destruir ou abalar tal confiança, isto é, capaz de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele”²⁴.

Num caso de falsas declarações relativas à justificação de faltas, a apreciação da justa causa de despedimento pode sempre atender as duas infracções que em regra estarão presentes e que decorrem:

a) por um lado, do comportamento do trabalhador que invoca junto da entidade empregadora motivos falsos para procurar justificar uma ou mais faltas dadas e para, através desse comportamento, evitar as consequências próprias das faltas injustificadas e beneficiar do regime aplicável às faltas justificadas; e

b) por outro lado, à natureza injustificada das faltas em si, uma vez que se conclua pela falsidade do motivo justificativo apresentado²⁵.

Na primeira vertente estará em causa a violação do dever que impende sobre o trabalhador de agir com lealdade na sua relação com a entidade empregadora²⁶. Na segunda, estará fundamentalmente em causa uma infracção ao dever de assiduidade na prestação do trabalho²⁷. “A apresen-

²³ “O dever geral de lealdade tem uma faceta subjectiva que decorre da sua estreita relação com a permanência de confiança entre as partes (nos casos em que este elemento pode considerar-se suporte essencial de celebração do contrato e da continuidade das relações que nele se fundam”. A. MONTEIRO FERNANDES, *Ob. cit.*, pág. 229.

Exemplos do acolhimento desta construção na jurisprudência são, o Ac. S.T.J. de 20/03/1996 (Proc. 4402 – 4ª Secção, in <http://www.cidadevirtual.pt/stj/juris/JustaCausaDesp.html>).

²⁴ A. MONTEIRO FERNANDES, *Ob. e loc. cit.* A este propósito o mesmo autor indica a seguinte jurisprudência: Ac. S.T.J. de 18/06/1985, Ac. Doutrin., 287, pág. 1277, Ac. Rel. Lx. 29/11/1989, Col. Jur., 1989, tomo V, pág. 170, Ac. Rel. Porto 05/03/1990, Col. Jur., 1990, tomo II, pág. 254, Ac. S.T.J. 05/06/1991, Ac. Doutr. 359, pág. 1306 e Ac. Rel. Lx., 07/11/1990, Col. Jur., 1990, tomo V, pág. 165.

²⁵ Concluindo-se, portanto, também pela irrelevância da invocação desse mesmo motivo, pelo trabalhador, para afastar o juízo de censura que decorre da ausência não justificada ao serviço, enquanto incumprimento (culposo) do contrato de trabalho, que é.

²⁶ Art. 20.º, n.º 1, als. a) e d) da L.C.T.

²⁷ “A assiduidade reflecte a observância, por parte do trabalhador, do «programa» da prestação de trabalho, no tempo e no espaço. Significa, em suma, que ele deve estar disponível nas horas e locais previamente definidos (...). Mas tudo isso, naturalmente, apenas na medida em que seja socialmente exigível a comparência do trabalhador. Não pode considerar-se violado o dever de assiduidade pelo facto de o trabalhador ser forçado à ausência, em virtude de circunstâncias suficientemente justificativas de tal conduta. Se ele

tação de documento falso e a prestação de falsas declarações para justificar faltas ao serviço constitui violação do dever imposto ao trabalhador pelo art. 20.º, n.º 1 al. d) do RJCIT (...)"²⁸.

Concentremo-nos agora um pouco na primeira faceta da infracção em questão, aquela que interessa, de modo especial, ao presente estudo.

Como já se disse, o caso contemplado na alínea *n*) do n.º 2 do art. 9.º da LCCT pressupõe, em primeiro lugar (e na sua feição típica) que o trabalhador tenha faltado ao trabalho por motivos que não permitissem, objectivamente, subsumir a falta em questão a algum dos casos de faltas justificadas legalmente previstos²⁹.

Além disso, a mesma infracção pressupõe ainda que o trabalhador tenha invocado junto da entidade empregadora um motivo falso para justificar a sua ausência, com o objectivo de enganar a entidade empregadora sobre os verdadeiros motivos que determinaram tal ausência, fazendo-lhe crer que se tratou de uma falta justificada para assim poder beneficiar do regime legal a estas aplicável. Neste particular, acentua-se a ideia – como elemento integrante da infracção em questão – de a invocação do falso motivo pelo trabalhador ter sido feita com o objectivo de, enganando a entidade empregadora, evitar as consequências legalmente previstas para as faltas não justificadas, nomeadamente, a perda da retribuição correspondente ao período em falta e as consequências disciplinares que estão associadas às faltas injustificadas³⁰, beneficiando antes do regime legal aplicável às faltas justificadas³¹.

No tratamento que lhe tem sido dado pela jurisprudência "*as falsas declarações relativas à justificação de faltas*" a que alude a alínea *n*) do n.º 2 do art. 9.º da LCCT parecem pressupor um comportamento doloso

se encontra doente, não pode impor-se-lhe a obrigação de comparecer na hora e no local de trabalho. É o regime das faltas justificadas (art. 23.º DL 874/76, de 28 de Dezembro) que aqui se torna necessário evocar: a justificabilidade implica o reconhecimento da não exigibilidade da comparência, isto é, a neutralização do dever de assiduidade". A. MONTEIRO FERNANDES, *Ob. cit.*, pág. 235.

²⁸ Acórdão do S.T.J., de 09/05/1986, Ac. Doutrinaiis, 302, pág. 279.

²⁹ A propósito da mesma infracção antes consagrada na al. *n*) do n.º 2 do art. 10.º do Decreto-lei n.º 372-A/75 pode ler-se em Ac. do S.T.J. que "*a infracção (...)consiste na invocação de um motivo falso da falta, com o propósito de evitar os efeitos que à falta se poderiam normalmente ligar, no caso de ser alegado o motivo que verdadeiramente a determinou*" (sublinhado nosso). Acórdão do S.T.J. de 06/01/1993, Col. Jur., 1993, tomo I, pág. 219..

³⁰ *Vd.* arts. 27.º da L.F.F.F. e 9.º, n.º 1 e n.º 2, al. g) da L.C.T.

³¹ *Vd.* art. 26.º, n.º 1 da L.F.F.F.

do trabalhador, qual seja, o de invocar um motivo falso com a intenção de enganar a entidade empregadora, por forma a beneficiar – no tratamento da falta em questão – do regime das faltas justificadas. De facto, em diferentes arestos que versam sobre casos como estes, tem sido entendido que a infracção em questão “(...) *consiste na invocação de um motivo falso da falta com vista a evitar, como será o caso normal, os efeitos que a esta se poderiam ligar no caso de se alegar o motivo real (...) exige-se, portanto, para que existam falsas declarações sobre a justificação de faltas que o trabalhador falseie intencionalmente a verdade dos factos, iludindo a entidade patronal (...)*”³². No mesmo sentido pode ler-se em Acórdão do S.T.J. de 06/01/1993 “(...) *exige-se, pois, para que existam falsas declarações sobre a justificação de faltas, que o trabalhador falseie intencionalmente a verdade dos factos, iludindo a entidade patronal e pondo em crise o princípio da mútua confiança e da lealdade que caracterizam o contrato de trabalho*”³³.

Em sentido idêntico pronunciou-se o Tribunal da Rel. de Évora que, em Acórdão de 19/06/1986 entendeu não ter ocorrido um caso de falsidade nas declarações (constantes de documento escrito) relativas à justificação de faltas por não ter sido provada “...*qualquer intervenção dolosa do autor na sua feitura (...)*”³⁴. Nesta mesma linha, sirva de exemplo o teor do Acórdão do S.T.J. de 28/04/1989, na parte em que declarou que para a caracterização da justa causa prevista na al. n) do n.º 2 do art. 10.º do Decreto-lei

³² Acórdão da Relação de Coimbra de 02/11/1990 citado *supra*. Embora em causa estivesse a aplicação do Decreto-lei n.º 372-A/75.

³³ Sublinhado nosso. Acórdão do S.T.J. de 06/01/1993, Col. Jur., 1993, tomo I, pág. 219.

³⁴ Acórdão da Rel. de Évora de 19/06/1986, Col. Jur., 1986, tomo III, pág. 292. Este acórdão versa sobre um caso, em que um trabalhador justificou as faltas dadas invocando impedimento por serviço num corpo de bombeiro voluntários e em que apresentou documentos que se veio a provar, não haviam sido subscritos nem pelo comandante nem pelo ajudante de comando do mesmo corpo de bombeiros. A este propósito concluiu o Tribunal da Relação de Évora como segue: “*daquele processo [i.e. do processo disciplinar movido ao trabalhador que precedeu o respectivo despedimento] se vê ter sido o demandante [i.e. o trabalhador] despedido sob fundamento de «falsidade nas declarações relativas à justificação das faltas». Mas não se provou a inexistência do invocado impedimento por serviço nos Bombeiros Voluntários de Setúbal. E relativamente aos documentos justificativos, o facto de não haverem sido subscritos pelo comandante ou pelo ajudante de comando dessa corporação não basta para se extrair a conclusão da sua falsa origem. Não terão esses documentos validade para justificar as faltas – porque emitidos por quem carecia da necessária competência. Mas não se provou qualquer intervenção dolosa do autor na sua feitura; (...)*”.

n.º 372-A/75 “(...) se exige que o trabalhador falseie, objectiva e intencionalmente, a verdade dos factos de modo a iludir a entidade patronal (...)”³⁵⁻³⁶.

Quanto a nós, não nos parece que o dolo do trabalhador seja característica essencial da infracção em questão, podendo acontecer que ocorra um caso em que o trabalhador tenha actuado de forma meramente negligente, tirando partido, conscientemente, de um lapso por parte da entidade que tenha emitido o documento justificativo da ausência ocorrida (ou a ocorrer)³⁷. Se o trabalhador, consciente disso, tira partido de uma inverdade, para justificar faltas dadas que de outra forma quedariam por justificar, não deixaremos de estar perante uma invocação de falsas declarações para a justificação de faltas, muito embora se trate de um comportamento que assume menor gravidade do que os casos (mais frequentes) em que essa invocação seja intencional e resulte de uma *intervençāo dolosa* do trabalhador, de um artifício gerado pelo próprio trabalhador. A este propósito é interessante chamar à colação o caso que foi apreciado pelo Tribunal da Rel. do Porto no qual se conclui como segue: “*uma trabalhadora que – e, virtude de debilidade física sentida depois dos exames médicos a que foi submetida em determinado dia – volta à clínica para justificar o tempo em falta na empresa, e a respectiva funcionária, verificando o estado em que se encontrava a trabalhadora, completa a declaração que lhe foi antes passada acrescentando-lhe a expressão «todo o dia», ao apresentar a mesma na empresa, age na convicção de que era válida e sem intuito de ludibriar a sua entidade patronal, não constituindo a infracção de que foi acusada em processo disciplinar, só por si, justa causa de despedimento*”³⁸. Neste caso, não fica bem claro se o Tribunal assentou a respectiva decisão no facto de ter entendido que a actuação da trabalhadora, embora censurável, não assumiu a gravidade (e consequências) que admitissem a sua qualifi-

³⁵ Ac. S.T.J., de 28/04/1989, BTE, 2ª série, n.ºs 10-11-12/91, pág. 1032.

³⁶ A indicada alínea n) do n.º 2 do art. 10.º do Decreto-lei n.º 372-A/75 dispunha (tal como a al. n) do n.º 2 do art. 9.º da L.C.C.T. que “*constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador (...) n) falsas declarações relativas à justificação de faltas*”

³⁷ Neste sentido parece ter pendido o Tribunal da Rel. de Lx. em Acórdão de 08/07/1987, no qual entendeu que “*constitui justa causa de despedimento o facto de o trabalhador pretender justificar as suas faltas apresentando um documento donde constava falsamente a data da alta, do que ele tinha perfeito conhecimento. Justifica-se a condenação de um trabalhador como litigante de má fé, que conscientemente altera a verdade dos factos, servindo-se de um documento que sabe ser falso*” (sublinhado nosso). Col. Jur., 1987, tomo 5, pág. 192.

³⁸ Ac. Rel. Porto de 07/05/1984, BTE, 2ª série, n.ºs 1-2/88, pág. 140.

cação como justa causa de despedimento (nomeadamente atendendo ao facto de a trabalhadora não ter actuado com o «*intuito de ludibriar a sua entidade patronal*» ou se, pelo contrário, entendeu que a actuação da trabalhadora – em face das circunstâncias em que ocorreu – não chegou sequer a assumir a natureza de ilícito contratual (culposo)³⁹.

Frequentemente, para conseguir os seus intentos – e para comprovar o (falso) motivo invocado – o trabalhador recorre à falsificação de um ou mais documentos. Essa falsificação tanto pode consistir na obtenção ou na elaboração de um documento totalmente falso como na viciação do conteúdo de um documento verdadeiro, alterando-lhe o sentido⁴⁰. Porém, o recurso à falsificação de documentos para conseguir o objectivo de levar a entidade empregadora a acreditar no falso motivo justificativo invocado não corresponde a um requisito essencial da infracção enunciada na alínea *n*) do n.º 2 do art. 9.º da L.C.C.T., bastando – para que estejamos perante um caso de falsas justificações de falta – que o trabalhador invoque um motivo justificativo falso⁴¹. Porém, o recurso à falsificação de documentos para conseguir esse desiderato não será indiferente para avaliar do grau de gravidade do comportamento concreto do trabalhador. Trata-se de um aspecto que deverá ser tomado em atenção para a formulação do juízo sobre a gravidade do comportamento, para efeitos da sua eventual integração na pre-

³⁹ A situação da mera negligência que reconhecemos como relevante, distingue-se dos casos como o que foi apreciado pela Relação de Évora em que uma trabalhadora justificou as suas faltas por meio de um documento de baixa emitido pelos competentes serviços de saúde que não continha todos os elementos essenciais para que pudesse valer como comprovativo do impedimento invocado (considerando, nomeadamente, não ter a entidade empregadora levantado dúvidas sobre a respectiva veracidade). Naquele caso, entendeu o Tribunal que “*justificando uma trabalhadora as suas faltas ao trabalho por meio de documento comprovativo de baixa passado pelos serviços de saúde, não pode ser responsabilizada pelo preenchimento incorrecto desse documento. Num caso desses, a entidade patronal não pode, sem mais, considerar injustificadas as faltas da trabalhadora. O despedimento da trabalhadora, promovido depois, com base em faltas injustificadas, é ilícito e nulo*”. Ac. Rel. Évora de 12/11/1996, Col. Jur., 1996, tomo 5, pág. 297.

⁴⁰ A ilustrar o segundo dos indicados casos podem indicar-se o Acórdão da Rel. Coimbra de 03/05/1984 no qual se concluiu constituir “*(...) justa causa de despedimento a circunstância de a trabalhadora, para obter a justificação de duas faltas, ter viciado (modificando-lhe o significado) uma declaração passada pelos Serviços Médico-Sociais*” B.M.J., n.º 337, pág. 417.

⁴¹ “*Constitui justa causa de despedimento o facto de o trabalhador, para que lhe fosse pago o período em que faltou, pretender justificar essa falta prestando falsas declarações à sua entidade patronal, quer verbalmente, quer falsificando um documento*”. Ac. Rel. de Lx., de 10/07/1985, Col. Jur., 1985, tomo 4, pág. 188.

visão de justa causa de despedimento, à luz dos critérios do n.º 1 do art. 9.º da L.C.C.T.

Para além deste aspecto, cumpre também referir o seguinte: na generalidade dos casos de falsas declarações para justificação de faltas, o comportamento do trabalhador leva a que o mesmo venha a auferir a remuneração correspondente ao período da falta, muito embora sabendo que se tratam de valores que não lhe são contratual ou legalmente devidos. Ou seja, o trabalhador age com a consciência de que tal comportamento traduz uma apropriação indevida de valores a que não tem direito (agindo, muitas vezes, movido pelo intuito de receber tais quantias). Isto é, nestes casos, o trabalhador recebe da entidade empregadora⁴² um determinado valor a título de retribuição (ou a título de subsídio em compensação da retribuição perdida) relativamente ao período de ausência falsamente justificado. Este valor é pago ao trabalhador, atendendo à justificação invocada (e que, afinal, não corresponde à verdade). A entidade empregadora (e/ou outras entidades que venham eventualmente a ser chamadas a pagar ao trabalhador os subsídios ou compensações aplicáveis) pagam por terem sido induzidas em erro – em consequência das falsas declarações produzidas pelo trabalhador – quanto aos motivos determinantes da ausência do mesmo no período em questão.

A ligação entre a prestação de falsas declarações e o objectivo de obter um benefício patrimonial transpõe em Acórdão da Relação de Lisboa de 10/07/1985 no qual se pode ler que “*constitui justa causa de despedimento o facto de o trabalhador, para que lhe fosse pago o período em que faltou, pretender justificar essa falta prestando falsas declarações à sua entidade patronal, quer verbalmente, quer falsificando um documento*”⁴³.

É claro, no entanto, que o caso contemplado na al. n) do n.º 2 do art. 9.º da L.C.C.T. não se restringe àquele em que se pretenda obter e/ou em que efectivamente se obtenha um benefício patrimonial. Por exemplo, o trabalhador pode invocar motivos falsos para justificar uma ou mais faltas dadas apenas com o objectivo de evitar as consequências disciplinares inerentes ao juízo de censurabilidade de uma falta injustificada. Tal será o caso se, por exemplo, o falso motivo invocado corresponder a um dos casos contemplados no n.º 2 do art. 26.º da L.F.F.F. (faltas justificadas que determinam perda de retribuição). Também neste caso, a intenção (ou a mera consciência) da apropriação indevida de valores à custa da entidade

⁴² Ou do sistema de previdência ou de seguradora, consoante os casos.

⁴³ Ac. Rel. Lx. de 10/07/1985, Col Jur. 1985, tomo 4, pág. 188.

empregadora constitui uma agravante do comportamento a ter em conta no juízo subjacente à justa causa para despedimento.

Próxima da situação de falsa declaração relativa à justificação de faltas é aquela outra em que o trabalhador, através de falsas declarações (mormente mediante viciação de ponto ou falsas declarações no ponto) faz crer à entidade empregadora que se encontrava a trabalhar quando na realidade estava ausente. No essencial, ambos os comportamentos representam uma violação do dever de lealdade que o trabalhador está obrigado a observar na sua relação com a entidade empregadora.

Em Acórdão de Relação de Lisboa de 09/03/1994⁴⁴ discutia-se um caso em que a trabalhadora, não tendo ido trabalhar num determinado dia em que estava obrigada a fazê-lo veio, no dia seguinte, a assinar tanto o ponto do próprio dia como o ponto da véspera (em que faltara) vindo, por isso, a receber a retribuição correspondente ao dia em que não trabalhou. Neste acórdão, embora o tribunal tenha dado grande relevância à questão da apropriação indevida do pagamento – para o juízo que formulou em matéria de justa causa de despedimento – não deixou de dissociar dois comportamentos diferentes (ou duas componentes autonomizáveis, do comportamento da trabalhadora) observando: *“de todos estes comportamentos, da ora recorrida há dois que se revestem, quanto a nós, de bastante gravidade, integrando uma justa causa de despedimento.*

São eles o facto de a Autora no dia seguinte ao dia 8 de Julho (uma segunda-feira), após ter faltado ao serviço nesse dia 8 (um domingo), ter assinado o papel do ponto não só para o dia 9, como também para o dia 8 e o facto de ter depois recebido da Ré o salário do dia 8. O acto de assinar o ponto relativamente ao dia 8, no dia 9, bem sabendo que no dia anterior não trabalhara, seguido do acto de receber da Ré o salário do dia em que faltara, constitui comportamento da trabalhadora altamente censurável, já que lesivo de interesses patrimoniais desta, representando uma apropriação ilícita de um valor em dinheiro através de um processo fraudulento”.

A apropriação indevida de valores nestas circunstâncias conjuga-se com a acto de prestar falsas declarações acentuando a gravidade e consequências da actuação do trabalhador no seu conjunto. Porém, essa mesma apropriação não constitui elemento essencial da infracção a que alude a al. n) do n.º 2 do art. 9.º da L.C.C.T.

Em jeito de conclusão diremos assim que são requisitos essenciais para que estejamos perante o caso ilustrado pela alínea n) do n.º 2 do art. 9.º

⁴⁴ Ac. Rel. Lx. de 09/03/1994, Col. Jur. ano XIX, tomo II, pág. 156.

da L.C.C.T. que um trabalhador tendo faltado (injustificadamente) venha invocar, para justificar essa ausência ao trabalho, factos que sabe serem falsos, fazendo-o com a consciência⁴⁵ de que dessa forma está a evitar as sujeitar-se às consequências legalmente previstas para as faltas injustificadas.

Por fim, em matéria de ónus da prova, “*é à entidade patronal que incumbe provar a falsidade da justificação de faltas do trabalhador*”⁴⁶. Neste ponto não há especialidades relativamente ao entendimento geral que, de resto, decorre do disposto no n.º 4 do art. 12.º da L.C.C.T. “*Os factos que possam substanciar a justa causa terão de ser provados pelo empregador*”⁴⁷.

⁴⁵ E, na generalidade dos casos, com a intenção.

⁴⁶ Ac. Rel. Évora de 19/06/1986, Col. Jur., 1986, tomo 3, pág. 291. Neste mesmo sentido Ac. da Rel. Coimbra de 02/11/1990, Col. Jur., 1990, tomo 5, pág. 93; Ac. S.T.A. de 31/03/1992, B.M.J., n.º 415, pág. 343 ; Ac. S.T.J. de 01/04/1998, B.M.J., n.º 476, pág. 216.

⁴⁷ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, Ob. cit., pág. 510. A este propósito, vd. do mesmo autor, *Justa causa de despedimento: conceito e ónus da prova*, RDES, 2ª série, ano 3.º, 1988, n.º 1, págs. 48 e ss.