

Parecer n.º	DAJ 5/20
Data	9 de janeiro de 2020
Autor	Cristina Braga da Cruz

Temáticas abordadas	Prisão preventiva; efeitos remuneratórios
----------------------------	---

Notas

Através de mensagem de correio eletrónico, datada de 3 de dezembro de 2019, veio o Município de, solicitar um parecer jurídico sobre a seguinte questão:

“(...) um trabalhador deste Município foi preso preventivamente no dia 09/05/2019, tendo as suas faltas sido justificadas por documento enviado dos respetivos serviços prisionais.

Na semana passada o referido trabalhador foi julgado no Tribunal competente, tendo sido reduzidas as medidas de coação para: 1) termo de identidade e residência; 2) obrigação de não contactar, por qualquer meio com a vítima; 3) obrigação de não frequentar, nem permanecer em locais de trabalho da vítima; 4) o cumprimento das medidas aplicadas/mantidas passe, de imediato, a ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância.

Em face da situação atrás aludida o trabalhador apresentou-se para trabalhar no dia 02/12/2019.

Desde a data da prisão preventiva até ao presente o Município deixou de lhe pagar o vencimento, porquanto consideramos que estava suspenso o vínculo de emprego público a que alude o n.º 1 do artigo 278.º da LTFP (...)”.

Pretende o Município de saber se agiu em corretamente ao deixar de pagar o vencimento ao trabalhador que esteve em prisão preventiva entre 09/05/2019 e 02/12/2019.

Sobre a questão colocada pelo Município de cumpre-nos tecer as seguintes considerações:

Não podemos deixar de fazer referência a que a problemática aqui em apreço é controversa não existindo na jurisprudência uniformidade no que à mesma diz respeito.

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça diverge da doutrina maioritária e, até, das instâncias inferiores já desde os anos 80.

Embora alterando os argumentos ao longo dos anos, o Supremo Tribunal mantém a sua postura de injustificabilidade das faltas dadas por motivo de prisão preventiva.

Por um lado, pautou as suas decisões no recorrente entendimento de que o princípio constante do artigo 32.º, n.º 2 da Constituição não se aplica ao âmbito laboral¹; por outro, verificaram-se decisões no sentido de que o trabalhador deveria ter equacionado como possível que o seu comportamento redundasse em faltas ao serviço, devendo as mesmas por isso ser consideradas como injustificadas².

Entende que *“provada a falta pelo empregador, é ao trabalhador que cumpre afastar a sua culpa, provando que a impossibilidade de prestar em que se encontra não foi por si provocada nem poderia ter sido prevista ou evitada de qualquer modo.”*

Já os Tribunais da Relação dividem-se:

- Uns³, mantêm o entendimento do Supremo Tribunal de Justiça de que as faltas em virtude de prisão preventiva devem considerar-se injustificadas *“por procederem de comportamento gravemente censurável, constituindo, por isso, justa causa de despedimento”* e o facto de não poder *“descurar-se o facto de o trabalhador ter desconsiderado a possibilidade de o seu comportamento o privar da liberdade e, conseqüentemente, impossibilitar a prestação de trabalho.”*
- Outros, pugnam pela *“natureza justificada das faltas determinadas pela prisão preventiva do trabalhador até que se verifique a sua condenação por sentença transitada em julgado”*, por força do postulado pelo referido artigo 32.º, n.º 2 e pela própria natureza provisória da medida de coação⁴.

Este entendimento tem sido sustentado, em clara articulação com o que unanimemente defende a doutrina, com base na aplicação ao direito do trabalho do princípio da presunção de inocência (nº 2 do artigo 32º da C.R.P.) e atendendo ao carácter meramente provisório e indiciário da medida de coação de prisão preventiva, sendo

¹ Acórdão de 03 de novembro de 1988, publicado no BMJ, n.º 381, 1988, p. 489” e o “acórdão de 25 de fevereiro de 1993, publicado na CJ, Tomo I, 1993, pp. 260 e ss.

² Acórdãos do STJ de 04/06/08 e de 01/10/08, processos n.º 08S601 e 08S718, respetivamente.

³ Cf. Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, de 21/11/2007, processo n.º 7008/2007-4 e Ac. Tribunal da Relação do Porto de 19/10/2009, processo n.º 254/07.1TTVLG.P1.

⁴ Cf. Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, de 06/04/2005, processo n.º 6108/2004-4, e de 24/10/2007, processo n.º 4421/2007-4.

aquele a que aderimos e que é refletido na mensagem de correio eletrónico do Município de

E não descurando que a jurisprudência à qual fizemos referência foi produzida posteriormente à entrada em vigor do Decreto-Lei nº 100/99, de 31 de março, e incidindo sobre questões de direito privado, que não de direito público, como é aqui o caso, não deixará de merecer atenção o disposto no seu artigo 64º supratranscrito.

Ao que acresce, mesmo não existindo no atual ordenamento jurídico uma norma de teor ou conteúdo idêntico ao referido artigo 64º, certo é, em nosso entender, que as faltas por motivo de prisão preventiva não podem deixar de considerar-se justificadas porque motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador.

Salienta-se, com particular importância nesta matéria, por se tratar de decisão proferida no âmbito da justiça administrativa, o conteúdo do Sumário do Acórdão nº 12219/15 de 9 de julho, do Tribunal Central Administrativo Sul:

“III – No caso da prisão preventiva, a doutrina jus-laboral entende que as faltas do trabalhador devem, até que seja conhecida a sentença condenatória, considerar-se justificadas.

IV – A suspensão do contrato por facto não imputável ao trabalhador – como é o caso da imposição da medida de coação de prisão preventiva -, na medida em que impede aquele de continuar a prestar a sua atividade à entidade empregadora pública, justifica que esta deixe de pagar-lhe a correspondente retribuição, enquanto durar a suspensão do contrato, sem que com isso se mostrem violados o direito ao trabalho previsto no artigo 58º da C.R.P. ou, sequer, o direito à retribuição do trabalho, previsto no artigo 59º da Lei Fundamental.”

O que nos conduz ao disposto no nº 1 do artigo 278º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) que dispõe que o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue

por mais de um mês, determina a suspensão do vínculo de emprego público.

Assim, no caso concreto do trabalhador do Município de que foi preso preventivamente no dia 09/05/2019, a suspensão do seu vínculo de emprego público ocorreu no dia 10/06/2019, ou seja, decorrido mais de um mês da ausência ao trabalho, por motivo que não lhe é imputável.

Note-se que, apesar do número 2, do 278º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) determinar que o vínculo de emprego público se considera suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo, esta disposição não tem aplicabilidade no caso aqui em apreço.

Com efeito, atendendo a que a medida de coação de prisão preventiva apenas está sujeita a prazos máximos e não a prazos mínimos, a sua aplicabilidade não permite prever ser a sua duração superior a um mês.

Em conclusão, as faltas justificadas dadas pelo trabalhador do Município de Porto de Mós, em consequência da sua prisão preventiva a 09/05/2019, determinaram a suspensão do seu vínculo de emprego público e consequentemente a perda do direito a remuneração, depois do dia 10/06/2019, data em que perfez mais de um mês de ausência ao trabalho.

Assim, o trabalhador em apreço, embora em prisão preventiva, tem direito à sua remuneração no período compreendido entre 09/05/2019 e 10/06/2019, deixando de ter direito à mesma a partir desta data e até 02/12/2019, dia em que se apresentou novamente ao serviço.