
Assunto: E vão mais 6 dias, ... para a corda do sino!
A “falta”. A prova de motivo justificativo da falta. NOVIDADE.

As “alterações” feitas pela Lei n.º 13/2023, ao Código do Trabalho, e que entrou em vigor a 1 de Maio,

A que temos dedicado dezenas de Circulares, --- as absolutamente necessárias, pois só do CT foram alterados... 99 artigos; fora os da Legislação Conexa. Contudo, há um artigo, cujo título é: “Prova do motivo justificativo da falta”, o

ARTIGO 254, do Código do Trabalho

o qual, agora, apresenta uma “Novidade”, que, bem utilizada pelos trabalhadores desonestos, --- que os há, não são poucos mas cujo número é difícil de determinar,

Lhes concede mais 6 dias de “férias”... durante o ano de trabalho! –
Vamos ver como:

Como sabe, o trabalhador pode faltar, JUSTIFICADAMENTE, em razão dos 12 motivos indicados no n.º 2, **art.º 249**, CT; desde que,

Cumpra, à cabeça, a exigência da obrigação de “comunicação de ausência”, constante do artigo 253, CT; o consabido

— quando previsíveis, comunicado que vai faltar à Empresa, “...com indicação do motivo justificativo”, com a antecedência mínima de cinco dias (n.º 1, art.º 253)

— quando imprevisíveis, comunicado à Empresa que vai faltar, a comunicação será feita logo que possível (n.º 2, do art.º 253, CT). Ora,

É aqui que entra o **ARTIGO 254**, CT: a prova de motivo justificativo da falta. Como diz o n.º 1, art.º 254,

“ 1 – O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, **exigir ao trabalhador prova de facto invocado para justificação** (para faltar) (...)”.

E, até 1 de Maio 2023, a prova da situação de doença do trabalhador **era feita**, apenas, por: “...declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico”, n.º 2, art.º 254. Ora,

A Lei n.º 13/2023, veio alterar este n.º 2, e a partir de 1 Maio 2023, passou a ser:

“ 2 – A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, **de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde**, (...) ou ainda por atestado médico”.

MAS, o mais importante, é que foi introduzido um novo n.º 5, do art.º 254, CT, nestes termos (atenção aos destaques):

“ 5 - A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, (...), referida no n.º 2, é feita **mediante autodeclaração de doença**, sob compromisso de honra, que

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano”.

Um aparte: o filósofo Diógenes andava de candeia à procura do HOMEM; se fosse hoje, como homens há 7 biliões, certamente andaria à procura da... HONRA! – Assim, temos esta novidade:

Que o S.N.S. atesta a doença do trabalhador, até 3 dias consecutivos, --- até 2 vezes por ano ---, fiando-se no tal... “compromisso de honra” do trabalhador!

Percebeu agora, Sr. Avençado, porque referenciamos que vinham aí mais 6 dias... para a corda do sino das férias. Dirá: está a ser radical; há muita gente honesta! – Pois, também haverá gente desonesta, que segue o principio de Paul Lafargne: o direito à preguiça. Não é ser radical: é ser realista.

REPARE, agora, no seguinte:

A - O Estado, Segurança Social, em nada sai prejudicada com mais esta “liberalidade”. Pelo contrário, são mais benefícios para os mesmos: os trabalhadores. E, não sai prejudicado porque, ao limitar aos 3 dias de faltar ao trabalho, “...sob compromisso de honra”, nos termos do n.º 1, art.º 21, do Dec.-Lei n.º 28/2004, de 4 Fev., não paga nada pelos 3 dias iniciais de “baixa”. É o chamado “período de espera”. Portanto,

B - Quem paga a despesa, o “pato”, são os Srs. Industriais, que durante 3 dias; duas vezes por ano, fica sem o trabalhador que, invocando a sua “honra” não vai trabalhar. Que a Empresa fique com graves problemas de preencher o lugar vazio, durante 3 dias, --- lembramos o caso do faltoso, “honrado”, integrar um esquema de trabalho em equipa; do trabalhador/operador em máquina de controle difícil, e em qualquer ponto do esquema produtivo, que pode paralisar a Empresa; do trabalhador especializado, por ex., electricista; camionista; etc., que pode trazer problemas, com a sua doença “sob compromisso de honra”, para a Empresa.

Lembramos, ainda, a utilização abusiva no caso de greve; no caso de prolongamento de férias; prolongamento das faltas justificadas por motivo de casamento; e, etc..

Portanto, mais uma vez, o Legislador só “emburrou” para um lado: o dos trabalhadores; e, mandou às malvas o interesse das Empresas!

É certo que os n.º 3 e n.º 4, art.º 254, CT, mantêm-se intocáveis: verificação pelo médico da invocação de doença; justa causa para despedimento, no caso de falsas declarações.

Mas, como tudo isso obriga a uma carga de trabalhos, --- “Verificação da situação de doença” ---, regulado nos arts. 17 a 24, da Lei n.º 105/2009, de 14 Setembro, naturalmente que o Empregador não o fará: tem mais que fazer! – Tem de desencantar dinheiro para pagar os salários, e os impostos.

