

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Circular:

50ª

MÊS

Maio

Assunto: Prova da situação de doença do trabalhador.

Verificação. – Processamento: os vários passos a dar.

Por ignorância da Lei, a situação de doença do trabalhador é, muitas vezes, motivo de conflitos, de mal entendidos. Daí, tenha em atenção:

O n.º 2, do art.º 254, Código Trabalho (CT) é bem claro:

“ 2 – A prova da situação de doença do trabalhador **é feita** por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.”

A certificação da incapacidade temporária (vulgo, “baixa”) é efectuada em impresso modelo próprio, dito, “Certificado de Incapacidade Temporária para o trabalho por estado de doença”, criado pela Portaria n.º 337/2004, de 31 Março. Seja qual for o impresso/declaração utilizado,

O n.º 3, desse art.º 254, CT, determina:

“ 3 – A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.”

Ora, essa legislação específica existe, desde 2009, consta da LEI N.º 105/2009, 14 Setembro, regulado o instituto no Capítulo VI, que tem o título: **“VERIFICAÇÃO DA SITUAÇÃO DE DOENÇA”**.

E, então, tal como descreve o **art.º 17 a 24**, dessa Lei, é necessário/obrigatório, cumprir várias etapas. Sem falta e a saber:

1 - a verificação da incapacidade, por doença, obriga o empregador:

- A - a requerer à Comissão de Verificação da Incapacidade Temporária (CVIT), da Seg. Social, da área da residência do trabalhador a realização de um exame;
- B - na mesma data, o empregador informa o trabalhador do requerimento;

2 - a Seg. Social, **no prazo de 48 horas**, diligencia o seguinte:

- a) - convocar o trabalhador para comparecer no CVIP;
- b) - o que deve ser feito para um dos 3 dias úteis seguintes;
- c) - comunica ao empregador a convocação efectuada;
- d) - informa o trabalhador, na convocatória, dia e hora do exame e documentos de que se deve fazer acompanhar. A não comparência implica que os dias da alegada doença sejam consideradas faltas injustificadas;
- e) - nas 24 horas subsequentes ao exame, o CVIT comunica se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

f) - por fim, o CVIT deve comunicar ao empregador:

- nas 24 horas seguintes ao recebimento do requerimento a impossibilidade de submeter o trabalhador à CVIT, num dos 3 dias seguintes;
- a não realização do exame médico, designadamente por falta de comparência do trabalhador, com indicação do motivo.

Naturalmente, a situação pode não parar aqui: nos termos do art.º 18, poderá seguir-se: "Verificação da situação de doença por médico designado pelo empregador." Isso acontecerá se o Empregador:

- A - seja informado da impossibilidade de realização de CVIT; ou,
- B - tenham decorridas 48 horas após o requerimento, sem que tenha recebido a comunicação dos serviços da Seg. Social, da convocação;
- C - caso seja informado que o exame médico, pelo CVIT, não se realizou no prazo de 3 dias úteis seguintes, após a convocação do trabalhador; ou, se marcado para 48 horas seguintes não se realizar.

O art.º 19 trata do problema que pode surgir entre o ^{Rando} ~~bando~~ lavrado pelo Médico (nomeado pelo Empregador); e, o atestado apresentado pelo trabalhador. Então,

Qualquer das partes,

" 1 - (...) pode requerer aos serviços Seg. Social, a área da residência habitual do trabalhador que o caso seja apreciado pela **comissão de reavaliação.**"

Esta comissão é constituída por 3 médicos, um de cada parte; e, presidida pelo Médico da Seg. Social. No caso de uma parte não nomear médico, ou ambas,

- no primeiro caso, funciona com 2 médicos;
- no segundo caso, também com 2, sendo ambos nomeados pela Seg. Social.

Todas as comunicações devem ser feitas "... por meio célere", --- art.º 21: telegrama, telefone, telefax ou correio electrónico.

Atenção: não se precipite. Enquanto estiver a decorrer o prazo para requerer a reavaliação ou, se esta for requerida, até à decisão final, o Empregador não deve tomar qualquer decisão desfavorável ao trabalhador.

Complicado? – Sem dúvida, um pouco complicado. Tenha-se em atenção os interesses em jogo. Decisões contraditórias dos Srs. Médicos. Mas, se tiver a certeza que há "abuso" no direito à "doença", não tenha dúvidas em actuar.
Serve, pelo menos, de exemplo, que a Empregadora não anda a dormir.