

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

---

**ASSUNTO:**

— DAR SANGUE.

— Uma responsabilidade social.

---

**Circular n.º 23/2018**

Volta e meia, somos alertados para a necessidade de “dar sangue”, para possibilitar o salvamento de vidas. Da sua escassez; do aumento dos acidentes de viação e de trabalho, e o conseqüente aumento de sinistrados a necessitar dessa “fonte” da vida.

E, VOCÊ, corre o risco de ser uma vítima de um acidente de viação ou de trabalho. Ora,

Vamos ver a relação que o “DAR SANGUE” tem com o direito do trabalho. Antes, este aviso: vamos tratar da situação humanitária de dar sangue; não do pretexto, lamentável, de encobrir deliberada ausência ao trabalho. assim,

Lembrando: desde logo,

— DAR SANGUE – não é situação prevista, expressamente, no n.º 2, art.º 249, do Código do Trabalho, como concedendo à ausência o estatuto de falta justificada. Contudo, repare,

— o n.º 2, do art.º 249, considera, na al. j), deste n.º 2, como falta justificada:

“ j) – A que por Lei seja como tal considerada”.

Ora, há um diploma, LEI N.º 37/2012, de 27 Agosto, que aprovou o: **ESTATUTO DO DADOR DE SANGUE**. Depois de considerar,

“É dever cívico de todo o cidadão saudável contribuir para a satisfação das necessidades de sangue da comunidade, nomeadamente através de dádiva”. --- n.º 2, art.º 2, tem um art.º 7, cujo título é:

“Ausência das actividades profissionais”

e cujo n.º 1, concede o direito à ausência ao trabalho, nestes termos:

“ 1 – O dador está autorizado a ausentar -se da sua actividade profissional pelo tempo necessário à dádiva de sangue”.

o que será “justificada”, pelo organismo público responsável, --- n.º 2, art.º 7. E,

O que interessa, também ao Empregador,

“ 5 – O disposto no presente artigo não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias do dador”, --- art.º 7.

Mas, o que é isso de “dador de sangue” – Responde o n.º 1, art.º 3, dessa Lei n.º 37/2012:

“ 1 - Entende -se por dador de sangue aquele que, depois de aceite clinicamente, doa benevolmente e de forma voluntária parte do seu sangue para fins terapêuticos.”  
(sublinhados nossos).

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

e, ainda neste art.º 3, define-se o que seja “candidato a dador”, nestes termos:

“ 2 – Candidato a dador é aquele que se apresente num serviço de sangue e declare ser sua vontade doar sangue”.

Ora, mesmo antes do art.º 7, atrás reproduzido, existe nesta Lei um art.º 6, que apresenta os: “Direitos do dador de sangue”. Aí, o n.º 1, tem a seguinte redacção; a que se segue nesse número os direitos, entre os quais o expresso na alínea g), que também transcrevemos:

“ 1 - O dador ou candidato a dador tem direito:

(...)

g) A ausentar -se das suas actividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador;”

o que afinal é um resumo do que depois consta do art.º 7.

Portanto, por força da conjugação da alínea j), do n.º 2, art.º 249; com a alínea g), n.º 1, art.º 6 e n.º 5, art.º 7, ambos da Lei n.º 37/2012, a falta do dador ou candidato a dar sangue é FALTA JUSTIFICADA; e, o tempo perdido, pago pelo Empregador.

Quanto ao “tempo” da ausência, terá de se ter em atenção o tempo da ida até ao local de recolha; e, o tempo de regresso. É nossa opinião que, debilitando sempre a dádiva de sangue, o dador, se deve dispensar o dador de todo o período de trabalho, manhã ou tarde, em que decorreu a dádiva, no mínimo. Contudo,

Repare no que diz o n.º 4, art.º 7, da Lei:

“4 - O médico pode determinar, em cada dádiva, o alargamento do período até à retoma da actividade normal, quando a situação clínica assim o exija, desde que devidamente justificado.”

Por fim, lembramos: nos termos do n.º 1, art.º 254, Código Trabalho, a exigência de “prova” de ter ido dar sangue:

“ 1 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável”.  
o que será feito, como já vimos acima, “...pelo organismo público responsável”, --- n.º 2, art.º 7, da Lei n.º 37/2012.

Lembramos ainda que a convenção colectiva do sector (CCT) pode regular este direito. Portanto, é conveniente ver se há algo nesse género, no seu CCT.

