

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:**Circular n.º 62/2018**

— Consultas e tratamentos Médicos.

— FALTA – Tipo e sua retribuição.

É matéria delicada. Cada caso, é um caso: logo é difícil generalizar. Vamos apresentar a n/ opinião, fundamentando-a.

Para regular a matéria, a “FALTA”, temos:

— a al. d), n.º 2, art.º 249, Código Trabalho (CT), que diz:

“ 2 – São consideradas faltas justificadas:

...

d) – A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente, (...), doenças, acidentes (...).”

— a al. a), n.º 2, do art.º 255, CT, que diz:

“ 2 – Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) - Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção de doença”.

NOTA: o regime das “FALTAS”, reguladas no CT, é imperativo, --- não pode ser alterado ou afastado pelos instrumentos de regulamentação colectiva, como diz o art.º 250, CT:

“ As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento e regulamentação colectiva de trabalho, (...)”, --- como sejam, os CCT; AC; e, AE..

Do Código do Trabalho, vamos referir, a seguir, outros 2 artigos, --- arts. 253 e 254, comuns a todos os tipos de falta:

— O n.º 1, do art.º 253, CT, que em relação às “FALTAS”, diz:

“ 1 – A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias”

n.º 2, do art.º 253, CT, que diz:

“ 2 – Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível”.

— O n.º 1, art.º 254, CT, que diz:

“ 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”.

NOTA: O Código, no n.º 2, do art.º 354, diz como se faz a prova da situação de doença do trabalhador:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

“ 2 - (...) por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico”.

PORTANTO,

Logo, no caso de consulta médica, ou tratamentos médicos, para que a falta do trabalhador, ao seu posto de trabalho, seja considerada justificada, é necessário:

→ Se a sua marcação é feita com tempo, o trabalhador tem de dar cumprimento ao n.º 1, art.º 253, Código: avisar a Empregadora com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias, sobre a data da consulta;

→ Se a sua marcação e efectivação foi urgente, não dando possibilidade a cumprir aquele prazo, nos termos do n.º 2, art.º 253, Código: deve avisar a Empregadora logo que possível,

e, dando cumprimento a esta exigência, --- a apresentação de comprovativo da realização da consulta é outro assunto (ver n.º 1, art.º 254) ---, a falta é justificada. Mas,

Quem paga essa ausência ao trabalho, em razão da consulta a que o Trabalhador se submeteu?

Para nos dar a solução, teremos de ir à Lei n.º 4/2007 e, nesta, ao regime do “Subsistema previdencial”. Como diz o art.º 50, tal subsistema, integrando o sistema público de segurança social, visa garantir “... prestações pecuniárias substitutivas de rendimentos de trabalho perdido em consequência da verificação das eventualidades legalmente definidas”. Ora,

Estas eventualidades estão indicadas no n.º 1, art.º 52, sendo que logo a primeira prevista na al. a), desse n.º 1, “**a) – Doença**”. Assim,

Como diz a al. a), n.º 2, art.º 255 (atrás reproduzida), sendo o trabalhador beneficiário de um regime de segurança social de protecção na doença, -- o que resulta da inscrição pela empregadora do seu trabalhador na Segurança Social; em tempo, e mediante o pagamento das taxas contributivas, --- então, e dizendo o n.º 1, art.º 51, da referida Lei n.º 4/2007

“1- São abrangidos obrigatoriamente pelo sistema previdencial, na qualidade de beneficiários, os trabalhadores por conta de outrem (...)”.

Não temos qualquer dúvida em afirmar que, a Empregadora não é obrigada a proceder ao pagamento do tempo pedido em consultas e tratamentos, por motivo de doença do trabalhador.

O Trabalhador, se quiser, que vá requerer esse pagamento à Segurança Social e, na nossa opinião, esta é obrigada a pagar o tempo perdido. É para isso

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

que os trabalhadores e empregadoras descontam; que a taxa contributiva global do regime geral é de 23,75% para a empregadora; e, 11,00% para o trabalhador, tal como consta do art.º53, da Lei n.º 110/2009, de 16 Setembro (Código Contributivo). Ora, um dos destinos dessas contribuições, nos termos ao art.º 28, da referida Lei n.º 110/2009, é a protecção social na eventualidade da doença.

Portanto, e em resumo, as faltas dadas em razão de consultas ou tratamentos, desde que cumprida a exigência de informação prévia (se possível), são faltas justificadas, -- al. d), n.º 2, art.º 249, Código; mas, essas faltas não são retribuídas pelo Empregador, mas pela Segurança Social, --- al. a), n.º 2, art.º 255, do mesmo Código do Trabalho.

NOTA: o Legislador, quando quis que a consulta, de que resulta falta ao posto de trabalho, fosse liquidada pelo Empregador, referi-o expressamente. É o caso, por ex.:

- Consulta pré-natal: tal como consta do n.º 1, art.º 46, CT, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para estas consultas, "...pelo tempo e número de vezes necessário". E, quanto a retribuição destas faltas, rege o n.º 2, do art.º 65, CT: "A dispensa para consulta pré-natal (...) não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho".
- Amamentação ou aleitação: tal como consta do n.º 1, art.º 47, CT, a mãe que amamenta o filho, --- aleitação, ver o n.º 2 ---, tem direito à dispensa do trabalho para o efeito, "...durante o tempo que durar a amamentação". (um ano, no caso de aleitação). E, também, em relação à amamentação e aleitação, o mesmo n.º 2, do art.º 65, CT, determina que a mãe-trabalhadora, não perde, "...qualquer direito e é considerada como prestação efectiva de trabalho".
- Consulta pré-natal de grávidas, as mães e os pais estudantes: tal como consta do n.º 2, al. d), do art.º 3, da Lei n.º 90/2001, de 20 Agosto, --- redacção dada pelo art.º 2, da Lei n.º 60/2017, 1 Agosto ---, foi-lhes considerado regime especial.

Quer dizer: quando o Legislador decidiu que fosse o Empregador a pagar as consultas, referiu expressamente tais situações. Logo, as situações normais de consultas, desde que o trabalhador cumpra a obrigação legal de comunicar previamente, --- ou, no caso de urgência, logo que possível ---, e faça a prova do facto, sendo-lhe exigido, a falta é justificada, mas não paga, --- alínea j), do n.º 2, art.º 249, Código Trabalho.



