

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR Nº89/2009

ASSUNTO : Verificação de doença do trabalhador
A lei nº105/2009, de 14 Setembro – **3ª Circular**

A lei em referência, sendo esta a 3ª circular sobre o seu conteúdo, regula também, como diz na al.e), nº1, artº1,

“e)- a verificação de situação de doença de trabalhador, de acordo com o previsto no nº3, do artº254, do Código do Trabalho” (versão 2009).

Para se bem compreender a nova regulamentação, temos de ir vêr o que constava do Código do Trabalho, versão 2003. Aí, repare, este assunto da verificação de doença, do trabalhador, repartia-se por dois locais:

- ➔ a doença, no **período de férias**, que era regulada no artº219, CT/03, --- e que nos obrigava depois a vêr os artºs191 e 192; artº193; artºs 194 a 201, Regula./04;
- ➔ e, prova da situação de doença --- **falta justificada** ---, que era regulada no artº229, CT/03, --- e que nos obrigava a ir aos mesmos artigos do Regul./04.

Com o novo Código/09, a referência na lei, destacada, à doença no período de férias deixou de ser feita. Essa caso passou a ser um mero número, 4, no artº244 (Código/09), o que diz:

“4- Á doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos nº2 e 3, do artº254”.

e, efectivamente, é este artº254, cujo título é: “Prova de motivo justificativo de falta”, que passou a condensar toda a matéria. E,

A regulamentação constante deste artº254 (5 números) reproduz o que dizia o Código/03. vejamos:

- ➔ tal como acontecia , o empregador pode, nos 15 dias seguintes á comunicação da ausência, exigir do trabalhador prova do facto invocado para a justificação;
- ➔ tal como acontecia, o trabalhador terá de apresentar a prova em prazo razoável;
- ➔ tal como acontecia, a prova da situação de doença do trabalhador é feita:
 - por declaração de estabelecimento hospitalar ou centro de saúde;

- por atestado médico.
- tal como acontecia, a apresentação, pelo trabalhador ao empregador, de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento, --- veja a al.f), nº2, artº351, CT/09. E,
- tal como acontecia, se o trabalhador não apresentar a prova da falta; se o não fizer por meio indicado; ou, se opor sem motivo atendível á verificação da doença, a ausência é considerada injustificada.

Aconteceu que, no Código/03 existia um nº3, no artº299, --- e depois se estendia pelos nº4 e 5 (ver ainda os nº4 a 6, artº219, se tiver interesse nisso) ---, que dizia que a doença podia ser fiscalizada por médico, mediante requerimento da empregadora á Seg. Social. Ora,

Agora, como diz o nº3, artº254, Código/09, a doença também pode, "... ser verificada por médico", só que a seguir se escreveu, (...) nos termos previstos em legislação específica".

Portanto, é para dar cumprimento a isto que na Lei nº105/2009, encontramos um Capítulo VI, que abrange os artºs 17 a 24, e cujo título do capítulo é

VERIFICAÇÃO DA SITUAÇÃO DE DOENÇA

onde vamos encontrar, afinal, o que estava nos artºs 219 e 229, Código/03; e, o que estava nos artºs 191 a 201, do Regulamento/2004. Entretanto,

Gabaram-se de só ter feito um Código/2009, com 566 artigos !

Vamos agora resumir os tais artºs 17 a 24, da Lei nº105/09:

ARTº17: Agora, --- e vão aperceber-se da confusão ... -, para efeitos da verificação de incapacidade temporária para o trabalho por doença do trabalhador, os passos a dar são os seguintes:

- 1-** a empresa requer que o trabalhador em causa seja visto pela Comissão de Verificação de Incapacidade Temporária (CVIT), da Seg. Social, da área da residência do trabalhador, --- que, normalmente, não vai ter pessoal para satisfazer todos os pedidos...
- 2-** a empresa informa, na mesma data, o trabalhador do requerimento apresentado, --- que é para o "malandro" ter tempo para sair do café ...
- 3-** os serviços da Seg. Social devem, no prazo de 48 horas a contar da recepção do requerimento,
 - a) convocar o trabalhador para se apresentar no CVIT, o que deve acontecer nos 3 dias úteis seguintes, --- para dar tempo a ele se pôr "bom"...
 - b) comunicar ao empregador a convocação efectuada, --- mais papel, é o tal "simplex"...

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- c) e informar o trabalhador que deve apresentar os elementos clínicos que disponha; se não puder comparecer (por estar de férias no estrangeiro, por ex. ...), comunicar o facto em 24 horas; se não comparecer, as faltas serão consideradas injustificadas e, se em férias, considerados dias de férias.
- 4- Se houver impedimento, por parte do trabalhador, é marcada nova data para o exame, que é marcado nas 24 horas seguintes, -- o pior é se os aviões andam cheios ... -, e dando conhecimento do facto á empresa, --- mais "simplex"...
- 5- Nas 24 horas seguintes ao exame, o CVIT comunica ao trabalhador e á empresa, se aquele está apto ou não para trabalhar.

Reparou: acima, no nº1, escrevemos que: a Seg. Social "normalmente não vai ter pessoal para satisfazer todos os pedidos ..." Embora possa ter parecido, não estávamos a brincar com coisas sérias ! --- É que, o nº8, deste artº17, já vem prever, e resolver, essa situação: a Seg. Social é obrigada a comunicar á empresa, nas 24 horas seguintes á recepção do requerimento, "... a impossibilidade de submeter o trabalhador á CVIT" --- Ou seja, a Seg. Social passa a "bola" para a empresa pois, e agora vamos para

ARTº18 : nesta situação, a empresa pode designar um médico, com o qual não tenha tido qualquer vínculo contratual anterior, para verificar a situação de doença do trabalhador. Poderá fazê-lo,

- a) caso a empresa seja informada da impossibilidade de realização do exame pelo CVIT; ou,
- b) se após 48 horas, depois o requerimento, não receber qualquer comunicação da Seg. Social a convocar o trabalhador para se apresentar no CVIT. Claro vai ser a situação mais vulgar.

ATENÇÃO: ao actuar a empresa, deve

- convocar o trabalhador para se apresentar no Médico, indicando dia, hora e local da realização do exame;
- exame este que tem de ser feito no prazo de 3 dias;
- informar o trabalhador que deve apresentar a informação clínica; e, auxiliares de diagnóstico que possua; que, se não puder comparecer ao exame, por motivo atendível, o deve comunicar em 24 horas, após a convocatória;
- que, se não comparecer sem motivo atendível, os dias que faltou serão considerados faltas injustificadas; ou, se o foram no período de férias, serão considerados como dias de férias.

e, também se aplica aqui os nº5, 6 e 7, do artº17. Iremos, agora, para

ARTº19: pode acontecer que o parecer do CVIT; ou, do médico da empresa, não coincida com o atestado apresentado pelo trabalhador. Nesse caso, quer o trabalhador quer a empresa **podem** requerer á Seg. Social

"... que o caso seja apreciado por comissão de reavaliação" que é constituída por 3 médicos (um por cada parte); ou, apenas por 2 médicos, no caso do trabalhador ou do médico não nomearem o seu perito, ou ambos.

ARTº20: o procedimento para esta reavaliação consta deste artigo, e de novo se regula isto ao pormenor. Referir que a comissão de reavaliação tem 8 dias para comunicar o seu parecer.

ARTº21: todas as comunicações devem ser por "meio célere": telegrama, telefone, FAX, correio electrónico. Perigosa a comunicação pelo telefone, claro. Atenção ao artigo

ARTº22: o empregador não pode fundamentar qualquer decisão desfavorável ao trabalhador, no resultado da verificação da situação de incapacidade temporária para o trabalho por doença,

"... enquanto decorrer o prazo para requerer a reavaliação ou, se esta for requerida, até á decisão final."

ARTº23: quer o requerimento da empresa a pedir a intervenção do CVIT; quer da comissão de reavaliação está sujeita a taxa, que será fixada em portaria. Já era assim: agora, devem aproveitar para sacar alguns euros a mais ...

Existe, e está em vigor, um Decreto-Lei nº360/97, de 17 Dezembro, que trata do

--- " Sistema de Verificação de Incapacidades (SVI), no âmbito da segurança social "

pelo que, o que escapa á regulamentação agora apresentada, nos artºs 17 a 24, desta lei nº105/2009,

E desde que não a contrarie, deve ir buscar-se a este Decreto-Lei nº360/1997 !... Tudo muito simples, claro, transparente, simplex, lógico, racional, etc., etc..

Se chegado ao fim, ficou naturalmente confuso, é favor pegar nos artigos da Lei nº105/2009, --- artºs 17 a 24 ----, e voltar a ler tudo isto com calma.

Naturalmente, tirando as grandes empresas, que tem uma estrutura de apoio aos serviços de recursos humanos, perguntamos: como vai ser possível ás micro, pequenas e até médias empresas controlarem as baixas abusivas com este rendilhado legislativo ?!

Septembro 2009

Carlos F. Santos Carvalho