

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 55/2010

ASSUNTO: o "ATESTADO MÉDICO" – Exigência legal. Cuidados.

O nº2, do artº254, Código Trabalho, determina:

"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.**"

sendo que ao longo do Código do Trabalho vamos encontrar muito artigos que se referem á necessidade de **comprovar com atestado médico** a ausência ao posto de trabalho. O Sr. Médico, como perito, certifica assim a declaração do Trabalhador.

Sem a intenção de ser exaustivo (completo) vamos referir essas situações, pois tem interesse manifesto:

- ➔ **Risco clínico durante a gravidez** – nº2, artº37 – a trabalhadora tem direito a uma licença, nessa situação, sendo obrigada a informar o empregador e a juntar atestado médico.
- ➔ **Interrupção da gravidez e licença** – nº2, artº38 – nesta situação, a indicação do período de licença" (entre 14 e 30 dias).
- ➔ **Licença parental, exclusiva da mãe** – nº3, artº41 – se pretende gozar parte da licença antes do parto, informa o empregador e junta atestado médico, que indicará a data previsível do parto.
- ➔ **Licença parental, no caso de impossibilidade do outro** – nº5, artº42 -, o pai informa o empregador e junta atestado médico da situação.
- ➔ **Dispensa para amamentação** – nº1, artº48 -, informa o empregador e ao mesmo tempo entrega atestado médico mas, atenção, só no caso de a amamentação se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.
- ➔ **Licença para assistência a filho de deficiente ou doença crónica** – nº2, artº53 -, até 6 meses, prorrogável até 4 anos, com 12 ou mais anos, juntando atestado médico a confirmar a situação.
- ➔ **Redução do tempo de trabalho, para assistência a filho menor/ deficiente** – al.a), nº6, artº54 -, informação ao empregador e apresenta o atestado médico a comprovar a deficiência ou doença crónica.
- ➔ **Dispensa de prestar trabalho nocturno, por grávida ou puérpera** – nº4, artº60 -, necessário informar o empregador e apresentar atestado médico, para aquela dispensa nos 112 dias antes ou depois do parto.

- ➔ **Doença do trabalhador durante as férias** – nº4, artº244 -, suspende-se o gozo das férias, por doença, desde que o trabalhador informe o empregador e junte, por ex., atestado médico para prova da situação de doença.
- ➔ **Falta para assistência a membro do agregado familiar** – nº1 e 2, artº252 -, assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar, comprovando com documento. O artigo não refere abertamente o atestado médico; mas parece-nos, só com este meio é possível a comprovação, - al.a), nº4, do artigo.
- ➔ **Prova geral de ausência ao trabalho, por motivo de doença** – nº2, artº254 -, a exigir pelo empregador, e que pode ser feita por declaração do estabelecimento hospitalar; ou centro de saúde; ou, ainda, por atestado médico.

ATENÇÃO – o atestado médico terá de ter um mínimo de dignidade, não é um papel qualquer, mesmo que tenha impresso o nome do médico. É certo que o Dec.-Lei nº383/90, aboliu o reconhecimento notarial da assinatura do médico. Contudo, o mesmo diploma exige,

No nº2, do artigo Único, que o mesmo venha,

“2- (...) lavrado em papel com, o timbre do médico responsável.”

Sendo ainda de referir que, como determinou o douto Acórdão Relação de Coimbra, de 13 fev. 1992, do atestado médico,

“(…) não é obrigatório constar qual a doença e se ela impossibilita o doente para o trabalho.”

Sendo que, outro Acórdão desta Relação, este de 26 Julho 1996, refere a necessidade da vinheta do serviço Nacional de Saúde, conste do atestado. E, que a expressão “papel com timbre do médico responsável”, referido no nº2, Dec.-Lei nº383/90 (ver reprodução acima), satisfaz-se com a existência da identificação impressa do médico que o passou no papel em que está passado o atestado médico.

E não se esqueça que, nos termos do nº3, artº254, Código,

“3- A situação de doença (...) pode ser verificada por médico (...)”

indicado pelo empregador. Mas, antes terá de submeter a situação á Comissão de Verificação da Incapacidade Temporária (CVIT). Vem isto regulado nos artºs 17 a 24, da Lei nº105/2009, de 14 Setembro. Infelizmente, é tal a confusão do procedimento necessário, que é de difícil aplicação.

Junho 2010

 Carlos F. Santos