

ASSUNTO:	Atestado médico. Prazo. Regime convergente. Segurança social.	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_LIR_5648/2020	
Data:	26.06.2020	

Pelo Exº Vereador do Pelouro foi solicitado parecer acerca da seguinte situação:

- a) O prazo de 5 dias previsto no nº 1 do artigo 17º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, para apresentação do atestado médico aplica-se a todos os trabalhadores do Estado ou só se aplica aos trabalhadores do regime de proteção social convergente?
- b) Caso só se aplique aos trabalhadores do regime de proteção social convergente, qual o prazo a aplicar para a apresentação do “certificado de incapacidade temporária para o trabalho” aos trabalhadores do regime de proteção social não convergente?

Cumpre, pois, informar:

O art.º 17º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho determina o seguinte:

“Artigo 17.º

Justificação da doença

1 - O trabalhador impedido de comparecer ao serviço por motivo de doença deve indicar o local onde se encontra e **apresentar o documento comprovativo previsto nos números seguintes, no prazo de cinco dias úteis.**

2 - A doença deve ser comprovada mediante declaração passada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, incluindo as modalidades de atendimento complementar e permanente, ou instituições destinadas à prevenção ou reabilitação de toxicodependência ou alcoolismo, integrados no Serviço Nacional de Saúde, de modelo aprovado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da saúde e da Administração Pública.

3 - A doença pode, ainda, ser comprovada, através de preenchimento do modelo referido no número anterior, por médico privativo dos serviços, por médico de outros estabelecimentos públicos de saúde, bem como por médicos ao abrigo de acordos com qualquer dos subsistemas de saúde da Administração Pública no âmbito da especialidade médica objeto do respetivo acordo.

4 - Nas situações de internamento, a comprovação pode, igualmente, ser efetuada por estabelecimento particular com autorização legal de funcionamento, concedida pelo Ministério da Saúde.

5 - A falta de entrega do documento comprovativo da doença nos termos do n.º 1 implica, se não for devidamente fundamentada, a injustificação das faltas dadas até à data da entrada do documento comprovativo nos serviços.

6 - Os documentos comprovativos da doença podem ser entregues diretamente nos serviços ou enviados aos mesmos através do correio, devidamente registados, relevando, neste último caso, a data da respetiva expedição para efeitos de cumprimento dos prazos de entrega fixados neste artigo, se a data da sua entrada nos serviços for posterior ao limite dos referidos prazos.

7 - O documento comprovativo da doença pode ainda ser remetido por via eletrónica pelas entidades referidas nos n.os 2 a 4, no momento da certificação da situação de doença, ao serviço em que o trabalhador exerce funções ou a organismo ao qual seja cometida a competência de recolha centralizada de tais documentos, sendo de imediato facultado ao trabalhador cópia do referido documento ou documento comprovativo desse envio.”¹

Conforme decorre do consignado no art.º 14º desta lei preambular, o disposto nos artigos 15º a 41º é apenas “aplicável aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente.”

Aliás, em anotação a este normativo, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar² referem que “[a]través da Lei nº 4/2009, de 29 de Janeiro, a proteção social dos trabalhadores públicos concretizou-se pela sua integração no regime geral da segurança social ou no regime de proteção social convergente, sendo o primeiro aplicável fundamentalmente aos trabalhadores titulares de uma relação jurídica de emprego constituída após 1 de Janeiro de 2006 e o segundo aos trabalhadores que até àquela data já eram titulares de tal relação de emprego (porém, os arts. 7º e 11º da Lei nº 4/2009).

¹ Negritos nossos.

² In “Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”, 1º Volume/Artigos 1º a 240º, Coimbra Editora, pág.29 e seguintes.

Por outro lado, estes Autores salientam que “[a]s diferenças entre os dois regimes fazem-se sentir em diversos aspectos, incluindo ao nível das faltas por doença, pois enquanto que para os trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente aquela espécie de faltas está disciplinada nos arts. 14º a 39º da presente lei, já as faltas por doença que sejam dadas pelos trabalhadores integrados no regime geral de segurança social são regulamentadas pelos artigos 136º a 143º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, que consta do anexo à presente lei.”

Ora, em anotação ao art.º 136º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)³, os Autores que acompanhamos de perto esclarecem⁴ que “[o]s trabalhadores públicos integrados no regime geral de segurança social comprovam a situação de doença através de atestado médico, designado por certificado de incapacidade temporária, o qual é emitido pelos serviços competentes do Serviço Nacional de Saúde referidos no art. 14º do DL n.º 28/2004, de 4 de Fevereiro, e autenticado e transmitido aos serviços de segurança social nos termos previstos no n.º 2 da Portaria n.º 337/2004, de 31 de Março.”

Assim, os artigos 14º e 34º do DL n.º 28/2004, de 4 de fevereiro⁵ determinam:

Artigo 14.º

Certificação da incapacidade temporária para o trabalho

1 - A certificação da incapacidade temporária para o trabalho é efectuada pelos serviços competentes do Serviço Nacional de Saúde, através de documento emitido pelos respectivos médicos.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, são considerados serviços competentes as entidades prestadoras de cuidados de saúde, designadamente centros de saúde, serviços de prevenção e tratamento da toxicoddependência e hospitais, com excepção dos serviços de urgência.

³ Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20.06, com as alterações dadas pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela n.º 84/2015, de 7 de agosto, pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela n.º 25/2017, de 30 de maio, pela Lei n.º n.º 70/2017, de 14 de agosto, n.º 73/2017, de 16 de agosto, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro e pelo DL n.º 6/2019, de 14 de janeiro.

⁴ Op. cit.pág. 435 e seguintes.

⁵ Diploma que “Estabelece o novo regime jurídico de protecção social na eventualidade doença, no âmbito do subsistema previdencial de segurança social” e que foi retificado pela Declaração de Retificação n.º 29/2004, de 23 de março e alterado pelo DL n.º 146/2005, de 26 de agosto, DL n.º 302/2009, de 22 de outubro, pela Lei n.º 28/2011, 16 de junho, pelo DL n.º 133/2012, de 27 de junho e pelo DL n.º 53/2018, de 2 de julho.

3 - Nas situações de internamento, a certificação da incapacidade temporária para o trabalho pode, igualmente, ser efectuada por estabelecimento particular com autorização legal de funcionamento, concedida pelo Ministério da Saúde.

Artigo 34.º

Remessa do certificado de incapacidade temporária

1 - Os documentos médicos de certificação da incapacidade temporária para o trabalho por doença referidos no artigo 14.º **são remetidos**, pelos beneficiários, às instituições gestoras das prestações, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da respectiva emissão, **enquanto não for concretizada a transmissão electrónica de dados respeitantes àquela certificação.**

2 - Nas situações em que o certificado de incapacidade temporária não seja recebido nas instituições gestoras no prazo referido no número anterior, aplica-se o disposto no n.º 5 do artigo 21.º, salvo justificação atendível devidamente fundamentada.”

No entanto, a Portaria n.º 337/2004, de 31 de março⁶ regula os procedimentos necessários à aplicação do regime jurídico de proteção na eventualidade doença, aprovado pelo DL n.º 28/2004, de 4 de fevereiro. Este diploma foi alterado pela Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho, cujo **art.º 2º esclarece que a transmissão eletrónica do Certificado de Incapacidade Temporária (CIT) por parte dos serviços competentes do Serviço Nacional de Saúde** (a que faz referência o artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, e artigo 79.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril), **passa a ser obrigatória a partir de 5 de julho de 2013, data de entrada em vigor desta Portaria.** No entanto, o modelo do CIT anexo à portaria pode ser utilizado em versão impressa única e exclusivamente nas situações em que não seja possível a sua transmissão eletrónica, por motivos de força maior.

Por outro lado, atualmente, tal como foi divulgado em <https://www.sns.gov.pt/noticias/2019/10/09/portal-sns-nova-funcionalidade>, a “Área do Cidadão do Portal SNS já disponibiliza, desde dia 1 de outubro, o acesso à baixa médica em suporte digital, emitida pelo médico de família.

⁶ Retificada pela Declaração de Retificação n.º 36/2004, de 24 de abril e alterada pela Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho.

No Registo de Saúde Eletrónico – Área do Cidadão do Portal SNS os utentes podem consultar, guardar e **enviar por e-mail, para o seu local de trabalho, a baixa, ou Certificado de Incapacidade Temporária. Posteriormente, o documento original deverá ser entregue na entidade empregadora.**

(...)

Desenvolvida pela SPMS – Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, foi o primeiro serviço da Administração Pública a ficar protegido com autenticação forte, quando em maio deste ano, o registo passou ser feito, exclusivamente, com Cartão do Cidadão ou Chave Móvel Digital.”⁷

Ora, em relação à obrigatoriedade de comunicação da ausência por parte do trabalhador, o art.º 253º do Código do Trabalho (CT)⁸ prescreve:

“Artigo 253º

Comunicação de ausência

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

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.

3 - A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

⁷ Negritos nossos.

⁸ Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e alterado pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro, Lei n.º 14/2018, de 19 de março,

Em anotação aos números 1,2,3 e 4 deste normativo, Diogo Vaz Marrecos⁹ defende o seguinte:

“3. De acordo com o n.º 1, a ausência quando previsível, é obrigatoriamente comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias. A título exemplificativo, um trabalhador que vai ser sujeito a uma intervenção cirúrgica deve informar o empregador que no dia “x” não irá prestar trabalho.

4. A ausência, quando imprevisível, é obrigatoriamente comunicada ao empregador logo que possível, e é acompanhada da indicação do motivo justificativo, de acordo com o n.º 2. Esta situação pode ser ilustrada, com o facto do trabalhador ter sido hospitalizado na sequência de doença que o acometeu de súbito, e que o impede de comunicar a sua situação de doença, o que vem a fazer assim que recupera a sua consciência.

5. Nos termos dos n.ºs 1, 2, 3 e 4, a comunicação não reveste forma especial, podendo ser realizada por escrito, como verbalmente, pelo próprio, ou por interposta pessoa, nada vedando que o trabalhador se socorra da via telefónica para o fazer. Nada impede que seja adoptada pelo trabalhador uma declaração escrita enviada por correio eletrónico (e-mail) para um endereço eletrónico do empregador.”

Por seu turno, o art.º 254º do CT determina:

“Artigo 254º

Prova de motivo justificativo de falta

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.

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.

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

4 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 48/2019, de 3 de outubro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

⁹ In “Código do Trabalho Anotado”, Coimbra Editora.

5 - O incumprimento de obrigação prevista nos n.os 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.”

Em relação ao disposto neste normativo, o Autor que acompanhamos de perto refere que o “*facto invocado para a justificação referido no n.º 1 deverá ter sido comunicado ao empregador, cfr. n.º 1 do artigo 253º*” e que “[*n*]ada obsta a que o empregador tenha estabelecido o dever do trabalhador fazer prova do facto invocado para a justificação em regulamento interno da empresa, cfr. n.º 1 artigo 99º, desde que respeite a parte final do n.º 1, ou seja que essa prova seja realizada em prazo razoável. Assim, e salvo melhor opinião, nada veda que o empregador estabeleça uma norma que determine que nos quinze dias seguintes à comunicação da ausência realizada pelo trabalhador, este terá obrigatoriamente de provar os factos que invocou para a justificação da falta.”

Nesta conformidade, os trabalhadores integrados no regime geral de segurança social, nas situações de ausência previsível devem comunicar esse facto ao respetivo empregador, com a antecedência mínima de cinco dias, indicando o motivo justificativo.

No entanto, quando essa antecedência de cinco dias não puder ser respeitada - nomeadamente pelo facto de a ausência ser imprevisível, como sucede nas situações de doença súbita - a comunicação ao empregador é feita “*logo que possível*” (cfr n.º 2 do art.º 253º do CT).

Por outro lado, o empregador, nos quinze dias seguintes a essa comunicação, pode exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

Tal como defende a Doutrina, parece-nos que a entidade empregadora pode estabelecer em regulamento interno que “*nos quinze dias seguintes à comunicação da ausência realizada pelo trabalhador, este terá obrigatoriamente de provar os factos que invocou para a justificação da falta.*”

Em conclusão

1. Da conjugação do disposto no art.º 14º com o n.º 1 do art.º 17º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho resulta que só os trabalhadores inseridos no regime de proteção social convergente, que se encontrem impedidos de comparecer ao serviço por motivo de doença, devem apresentar o documento comprovativo que ateste essa situação de doença, no prazo de cinco dias úteis.
2. Os trabalhadores integrados no regime geral de segurança social devem comunicar à respetiva entidade empregadora as situações de ausência por doença, com cinco dias de antecedência

(caso esta seja previsível, por exemplo, em caso de internamento do qual tenham prévio conhecimento) ou logo que possível (caso a doença seja imprevisível ou súbita) e apresentar o “*certificado de incapacidade temporária para o trabalho*” quando, nos quinze dias seguintes à comunicação da doença, a entidade empregadora o solicitar (cfr. números 1 e 2 do art.º 253º, nº 1 do art.º 254º do CT e art.º 14º do DL nº 28/2004, de 4 de fevereiro, na sua atual redação).

3. No entanto, neste caso, na senda da tese defendida pela Doutrina, parece-nos que a entidade empregadora pode estabelecer em regulamento interno que “*nos quinze dias seguintes à comunicação da ausência realizada pelo trabalhador, este terá obrigatoriamente de provar os factos que invocou para a justificação da falta.*”