

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 063

06/08/2012

## Sumário:

- DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO - PRIMEIROS 15 DIAS DE AFASTAMENTO
- CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES



## DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO PRIMEIROS 15 DIAS DE AFASTAMENTO

O Regulamento da Previdência Social - RPS, manda a empresa pagar os primeiros 15 dias de afastamento quando ocorrer acidente de trabalho ou doença (art. 59 da Lei nº 8.213/91 / art. 75 do RPS/99 / Enunciado nº 282 do TST).

O serviço médico da empresa (ou em convênio) é competente para realizar o exame médico e o abono das faltas correspondentes aos primeiros 15 dias de afastamento (§ 1º do art. 75 do RPS/99), bem como para protocolar o requerimento de auxílio-doença, tendo acesso às decisões administrativas a ele relativas (Art. 76-A, RPS). Esta orientação é estendida aos aposentados que retornam ao trabalho, porém não fazem jus ao benefício previdenciário a partir do 16º do afastamento.

A caracterização ocorre quando o empregado ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos, oportunidade em que deverá ser encaminhado à perícia médica do INSS (§ 2º do art. 75 do RPS/99).

Se o empregado retorna novamente ao auxílio-doença, com a mesma doença, dentro do prazo de 60 dias contados da cessação do benefício anterior, a empresa fica desobrigada do pagamento, prorrogando-se o benefício anterior e descontando-se os dias trabalhados, se for o caso (§ 4º, art. 75 do RPS/99)

### O empregado que apresenta vários atestados médicos inferiores a 15 dias

Ao mesmo tempo em que o caput do art. 75 do RPS/99, bem como o art. 59 da Lei nº 8.213/91, manda considerar os primeiros 15 dias de forma "consecutiva", o § 5º do mesmo artigo (acrescido pelo Decreto nº 4.729, de 09/06/03, DOU de 10/06/03) permite que os atestados sejam somados até completar os 15 dias, desde que esteja dentro do período de 60 dias, ficando a partir do 16º por conta do INSS.

## **Atestado médico de 15 dias - Procedimentos adicionais**

---

Não é muito raro, recepcionar atestados médicos com os exatos 15 dias de afastamento. É uma prática bastante usual pelos médicos. Por quê não 14 ou 16 dias?. Na área de exatas  $10 + 5 = 15$ , indiscutivelmente, mas na área biológica 15 poderá ser 14 ou 16, 13 ou 17 ou qualquer outro número, pois, seria humanamente impossível prever a quantidade exata de dias de repouso, onde cada caso é um caso, envolvendo "n" variáveis de situação. Daí, na maioria dos casos, no 16º dia (retorno ao trabalho), o empregado apresenta um outro atestado médico de "x" dias.

Assim, como procedimento de praxe, recomenda-se que todas as recepções de atestados médicos com os exatos 15 dias de afastamento, sejam encaminhados ao serviço médico da empresa, para análise do respectivo documento.

## **Recurso - Avaliação médico-pericial**

---

A duração do afastamento por auxílio-doença já é previamente determinado no próprio documento expedido pela perícia médica. Portanto, expirado o prazo, o empregado deverá retornar ao trabalho automaticamente (Art. 78, RPS).

Se o prazo concedido para a recuperação for insuficiente, o empregado deverá solicitar a realização de nova perícia médica para:

- prorrogação do benefício, desde que requerida do 15º dia que anteceder o termo final concedido até esse dia;
- reconsideração, desde que requerida no prazo de até 30 dias contados da data da cessação do benefício, da ciência do indeferimento do pedido de prorrogação ou do requerimento inicial por não constatação de incapacidade laborativa.

Caso seja indeferido, o empregado poderá interpor recurso à Junta de Recurso do Conselho de Recursos da Previdência Social - JR/CRPS, no prazo de 30 dias (Art. 305, RPS), contados da data:

- em que tomar ciência do indeferimento do pedido de benefício;
- da cessação do benefício, quando não houver pedido de prorrogação ou de reconsideração; ou
- em que tomar ciência do indeferimento do pedido de prorrogação ou de reconsideração, conforme o caso.

*Portaria nº 359, de 31/08/06, DOU de 01/09/06*

Por outro lado, a empresa deverá encaminhar o empregado ao exame médico de retorno na data do seu retorno ao trabalho. Da decisão médica surgem duas hipóteses: "apto" ou "inapto" para retorno ao trabalho.

No primeiro caso, o empregado deverá aguardar a decisão trabalhando normalmente durante este lapso de tempo de espera. Se, não comparecer ao trabalho, caracteriza-se "ausência injustificada", seguindo a rotina normal como em qualquer outra situação semelhante. A dispensa por justa causa (desídia) é possível de ser caracterizada pelos indeferimentos sucessivos.

No segundo, o empregado (ou a empresa) deverá entrar com o novo pedido de auxílio-doença, anexando as conclusões do médico do trabalho (NR 7). Se, a perícia médica conceder o novo benefício, em até 60 dias contados da cessação do benefício anterior, será indeferido o novo pedido prorrogando-se o benefício anterior (Art. 203 da Instrução Normativa nº 20, de 10/10/07, DOU de 11/10/07). Se, a perícia médica indeferir o novo benefício, resta o empregado interpor recurso à Junta de Recurso do Conselho de Recursos da Previdência Social - JR/CRPS, conforme orientação anterior. Durante este lapso de tempo de espera, se o recurso for deferido, o INSS deverá efetuar os pagamentos dos benefícios de forma retroativa(\*). Portanto, a empresa não está obrigada a pagar os salários relativo ao tempo de espera (com ou sem deferimento), salvo se a convenção ou acordo coletivo determinar o contrário.

*(\*) Nota: A Resolução nº 97, de 19/07/10, DOU de 20/07/10, do INSS, em cumprimento a sentença relativa à Ação Civil Pública nº 2005.33.00.020219/8, estabeleceu que no procedimento de concessão do benefício de auxílio-doença, inclusive aqueles decorrentes de acidente do trabalho, uma vez apresentado pelo segurado pedido de prorrogação, o pagamento do benefício será mantido até o julgamento do pedido após a realização de novo exame médico pericial. Portanto, o respectivo encargo, deixa de ser da empresa, conforme previsto nas convenções coletivas de algumas categorias profissionais.*

## **Contrato por prazo determinado**

---

Se ocorrer o afastamento, por motivo de doença ou acidente do trabalho, durante o contrato por prazo determinado (temporário Lei nº 6.019/74, obra certa, experiência, etc.), a rescisão contratual ocorrerá no seu término. Portanto, não é prorrogado.

Exemplo: Contrato por 30 dias

Se o empregado afasta-se no 20º dia, a empresa deverá pagar apenas os 10 dias restantes e o contrato ficará rescindido no 30º dia (término do contrato).

Por outro lado, se o empregado afasta-se no 10º dia, a empresa deverá pagar apenas os 15 dias e o contrato ficará rescindido no 30º dia (término do contrato).



## CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES

### PREVIDÊNCIA SOCIAL

---

- Manutenção do calendário de vacinações periódicas, para efeito de pagamento de salário-família, bem como também para efeito de contratação (Portaria nº 597, de 08/04/04, DOU de 12/04/04, do Ministro de Estado da Saúde - RT 053/2004).
- Fixação da cópia da GPS, relativo ao mês de competência anterior, no quadro de horário de trabalho, durante o prazo de um mês (prazo alterado pelo Decreto nº 1.843, de 25/03/96 - antes era de 6 meses);
- Envio da cópia da GPS, devidamente quitada, ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês subsequente ao de competência;
- Outros.

### TRABALHISTA

---

- Treinamento/cursos: Empresas com mais de 100 empregados, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (art. 390C, da CLT - Lei nº 9.799/99);
- Deficientes físicos - Empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada (Lei nº 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99);
- Vencimento de exames médicos - Renovação periódica;
- Acordo Coletivo de Compensação de Horas Semanais para menores (renovação a cada 2 anos);
- Quadro de Horário de Trabalho (modelo único para menores e adultos);
- Quadro que trata da proteção de menores (fixado em local visível e de grande circulação);
- Cartão Externo (Office-Boy; Vendedores Externos; Motoristas; etc);
- Atualização das fichas de registro de empregados ou livro;
- Atualização das CTPS de empregados;
- Outros.

### IMPOSTO DE RENDA

---

- Declaração de dependentes para Imposto de Renda (admissão, alteração e no mês de janeiro de cada ano);
- Manutenção da PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) da empresa tomadora e das empresas fornecedoras (cozinha industrial, refeições transportadas, administração de cozinha industrial, cesta de alimentos, ticket alimentação, etc);
- Outros.

### SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

---

- Implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 9;
- Implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 7;
- Renovação dos exames médicos - NR 7;
- Validade dos extintores de incêndio;
- Manutenção dos hidrantes;
- Elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA;
- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho);
- Composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados x grau de risco;
- Validade do Relatório de Inspeção de caldeiras, compressores, etc.;
- Inspeção Prévia de funcionamento do estabelecimento;

- CIPA - término de gestão e reeleição (edital de convocação com 45 dias de antecedência ao término);
- Laudo Técnico Ambiental, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, contendo informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores; e aprovada pela Lei nº 9.528, 10/12/97, DOU de 11/12/97);
- Perfil profissiográfico, entrega na ocasião do desligamento do empregado (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores);
- Cursos de direção defensiva, primeiros socorros e outros determinados pelo CONTRAN, aos motoristas de empresas de mantenhm frotas de veículos (Lei nº 9.503, de 23/09/97, art. 150 - Código de Trânsito Brasileiro).
- Outros.

## SENAI/SENAC

- Certificado da Escola Senai (Decreto nº 31.546, de 06/10/52);
- Quantidade de menores aprendizes (proporcionalidade);
- Outros.

## VALE TRANSPORTE

- Concessão do VT (municipal, intermunicipal, metrô e trem);
- Termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do VT, renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87);
- Outros.

## CRECHES

- Vencimento do contrato com creche (distrital, pública ou privada, pela própria empresa, regime comunitário, SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais);
- Outros.

## CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

- Observar exigências do Acordo ou Convenção Coletiva;
- Outros.

## VIGILÂNCIA SANITÁRIA DO ESTADO

- Observar a legislação pertinente junto ao setor fiscal.

## TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS

DESTINADO	TREINAMENTO	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
Todos, de empresas com mais de 100 empregados	Manutenção programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.	CLT, Art. 390-C
Condutores para operar a frota de veículos	Direção defensiva, primeiros socorros e outros conforme normatização do CONTRAN.	Lei nº 9.503, de 23/09/97 (Código de Trânsito), art. 150, Parágrafo único.
Motoristas de veículos rodoviários transportadores de produtos perigosos	Treinamento específico para habilitação em sua área profissional.	Resolução nº 70, de 23/09/98, do Conselho Nacional de Trânsito - CONTRAN
Membros da CIPA	Treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse. (*)	NR 05 - CIPA, subitem 5.32
Todos empregados envolvidos	Treinamento sobre o uso adequado, guarda e conservação do EPI	NR 06 - Equipamento de Proteção Individual, subitem 6.6.1 (Portaria nº 25, de 15/10/01, DOU de 17/10/01)
Todos empregados envolvidos	Treinamento quanto aos procedimentos que assegurem a sua eficiência e de informação sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam.	NR 09 - PPRA, subitem 9.3.5.3 (Portaria nº 25, de 29/12/94, DOU de 30/12/94, Republicada no DOU de 15/02/95)

Todos empregados envolvidos nos trabalhos com instalações elétricas energizadas	Treinamento de segurança para trabalhos com instalações elétricas energizadas. Observar também o treinamento de reciclagem bianal Nota: A empresa deverá preparar "empregados autorizados" com treinamento de primeiros socorros (situação de emergência).	NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade, subitens 10.6, 10.7, 10.8 e 10.12 (Portaria nº 598, de 07/12/04, DOU de 08/12/04)
Operadores de equipamentos de transporte, com força motriz própria (empilhadeira, ponte rolante, etc.)	Treinamento específico para operação de equipamentos de transporte motorizado	NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais, subitem 11.1
Operadores de prensas ou equipamentos similares	Operação de prensas e movimentação, troca de ferramentas, estampos e matrizes	NR 12 - Máquinas e Equipamentos - Anexo 2 - Itens 29 e 30 - PPRPS - Programa de Prevenção de Riscos em Prensas e Similares Nota: O PPRPS está em processo de inclusão, como anexo II da NR-12, em atendimento às disposições da CPN-PP, criada pela portaria 50/97 da DRTE/SP, MTE, e atendendo as disposições da Convenção Coletiva da Indústria Metalúrgica do Estado de São Paulo, firmada em 29/11/02. A Portaria nº 383, de 24/02/03, DOU de 26/02/03, da Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo, criou a Comissão Tripartite Permanente de Negociação sobre Proteção de Máquinas e Equipamentos na Indústria Metalúrgica no Estado de São Paulo.
Operadores de motosserra	Treinamento para utilização segura da máquina	NR 12 - Máquinas e Equipamentos, Anexo I
Operador de Caldeira	Operação de caldeiras, inclusive com estágio prático	NR 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão, subitem 13.3.5
Todos empregados designados para o transporte manual regular de cargas	Treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.	NR 17 - Ergonomia, subitem 17.2
Todos os empregados	Treinamento (admissional e periódico) visando a garantir a execução de suas atividades com segurança.	NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, subitem 18.28
Todos empregados envolvidos na implantação, operação e manutenção de instalações elétricas, bem como os envolvidos no transporte de explosivos e acessórios	Treinamento continuado em manuseio e operação de equipamentos de combate a incêndios e explosões, bem como para prestação de primeiros socorros a acidentados. Nota: O treinamento é específico para empregados envolvidos no transporte de explosivos e acessórios.	NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração, subitens 22.20.17 e 22.21.17
Todos empregados	Treinamento de prevenção e combate de incêndios (Exercício de alerta). Nota 1: Os planos de exercício de alerta deverão ser preparados como se fossem para um caso real de incêndio. Nota 2: Este treinamento é também denominado de "brigada de incêndio"	NR 23 - Proteção Contra Incêndios, subitem 23.8
Sinaleiro	Treinamento adequado para aquisição de conhecimento do código de sinais de mão nas operações de guindar.	NR 29 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário, subitem 29.3.6.7
Indústria e Comércio de Fogos de Artifício e outros Artefatos Pirotécnicos	Plano de Emergência e Combate a Incêndio e Explosão Responsáveis pelo transporte interno de produtos arrematados ou outros materiais (conhecimento de todos os riscos) Todos os trabalhadores envolvidos nas atividades de coleta e destruição de resíduos Os treinamentos devem ser ministrados, obrigatoriamente, nos atos de admissão, sempre que houver troca de função, mudança nos procedimentos, equipamentos, processos ou nos materiais de trabalho e, ainda, no mínimo a cada ano a todos os trabalhadores, sendo obrigatório o registro de seu conteúdo, carga horária e frequência.	Portaria nº 7, de 30/03/07, DOU de 02/04/07

<p>Todos os trabalhadores envolvidos com o trabalho de operador de checkout</p>	<p>O treinamento deve conter noções sobre prevenção e os fatores de risco para a saúde, decorrentes da modalidade de trabalho de operador de checkout, levando em consideração os aspectos relacionados a:</p> <p>a) posto de trabalho;  b) manipulação de mercadorias;  c) organização do trabalho;  d) aspectos psicossociais do trabalho;  e) agravos à saúde mais encontrados entre operadores de checkout.</p> <p>Cada trabalhador deve receber treinamento com duração mínima de duas horas, até o trigésimo dia da data da sua admissão, com reciclagem anual e com duração mínima de duas horas, ministrados durante sua jornada de trabalho.</p>	<p>Portaria nº 8, de 30/03/07, DOU de 02/04/07</p>
<p>Profissionais de teleatendimento/telemarketing</p>	<p>Estes profissionais devem receber capacitação que proporcione conhecer as formas de adoecimento relacionadas à sua atividade, suas causas, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção (veja o item 6 da respectiva norma).</p>	<p>Portaria nº 9, de 30/03/07, DOU de 02/04/07 - Anexo II da NR 17</p>
<p>Trabalho em altura</p>	<p>Programa para capacitação dos trabalhadores à realização de trabalho em altura, observando-se os treinamentos periódicos (bienal).</p>	<p>NR 35 - Trabalho em Altura</p>

(\*) A Instrução Normativa nº 80, de 21/12/09, DOU de 23/12/09, dispôs sobre a fiscalização de práticas discriminatórias e do treinamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidente CIPA quanto à prevenção do HIV/AIDS.

## OBSERVAÇÕES GERAIS:

- **Sindicato - Contribuições:**

Observar os prazos determinados pelos sindicatos, quanto ao recolhimento da Contribuição Confederativa, Mensalidades de Associados e Contribuições Assistenciais previstas nos Acordos/Convenções Coletivas da categoria profissional, inclusive da categoria diferenciada;

- **SENAI - Contribuição Adicional:**

As indústrias, empresas de comunicação, transportes e pesca, com mais de 500 empregados, devem recolher mensalmente a Contribuição Adicional do SENAI. O recolhimento é calculado com base em 0,2% sobre o valor total das remunerações mensais pagas aos empregados e recolhe-se diretamente ao SENAI ou Banco do Brasil em guia própria. Havendo convênio SENAI/Empresa a contribuição poderá ser reduzida pela metade.

- **SALÁRIO-EDUCAÇÃO - FNDE:**

Com a nova redação dada pelo Decreto nº 4.943, de 30/12/03, DOU de 31/12/03 ao art. 6º do Decreto nº 3.142, de 16/08/99, DOU de 17/08/99, que regulamentou a contribuição social do salário-educação, empresas cujo total de remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, tenha atingido o valor de, no mínimo, R\$ 2.400.000,00 na folha de pagamento do mês de dezembro do exercício anterior, estão obrigadas a recolher o SE diretamente ao FNDE a partir da competência janeiro/2004. Portanto, não mais através da GPS/INSS. A folha de pagamento do 13º salário não será computado no limite mínimo mencionado.