

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 017

28/02/2013

Sumário:

- **ATESTADO MÉDICO - GENERALIDADES**
- **EQUIPARAÇÃO SALARIAL - SALÁRIO E REMUNERAÇÃO**



ATESTADO MÉDICO GENERALIDADES

De acordo com a Portaria nº 3.291, de 20/02/84, DOU de 21/02/84, as ausências ao trabalho por motivo médico, devem ser comprovadas através do atestado médico, contendo os seguintes dados:

- tempo de dispensa concedida ao segurado, por extenso e numericamente;
- diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doença - CID(*);
- assinatura do médico ou odontólogo sobre carimbo do qual conste o nome completo e registro no respectivo Conselho Profissional.

(* De acordo com a Portaria nº 3.370/84, somente é permitida a indicação do CID no atestado médico mediante autorização escrita pelo doente.

Ordem preferencial

A empresa que tem o serviço médico próprio ou convênio médico, não está obrigada a aceitar atestados médicos de outros médicos ou de outras entidades. No entanto, deve-se observar o acordo/convenção coletiva da categoria profissional.

Se a empresa não mantém serviço médico e nem convênio médico, deve-se aceitar atestados de outras entidades médicas observando a seguinte ordem preferencial:

- INSS/SUS(*);
- SESI/SESC;
- Repartições: Federal, Estadual ou Municipal; e
- Sindicato.

Por último, na ausência das anteriores, médicos de livre escolha do próprio empregado. Neste caso, recomenda-se que o médico do trabalho (PCMSO) faça uma avaliação nos respectivos atestados. Este médico tem poderes para avaliar, alterar e até mesmo cancelar os atestados médicos.

Os cirurgiões dentistas, também podem emitir atestados para fins de justificação de faltas ao trabalho (Lei nº 6.215/75).

() A jurisprudência tem se manifestado no sentido de que são válidos os atestados fornecidos pelo INSS ou pelo SUS, mesmo que a empresa mantenha serviço médico próprio ou através de convênio (Recurso Ordinário TRT 8.497/1993 / Acórdão TRT 2.531/1993).*

*Lei nº 8.213, de 24/07/91, DOU de 25/07/91, art. 60
Súmula nº 282 - TST
Súmula nº 15 do TST*

Prazo para entrega

O prazo para entrega do atestado médico poderá estar previsto no contrato de trabalho e/ou no regulamento interno da empresa. Se, o empregado apresenta após este prazo, a empresa não tem nenhuma obrigação de recebê-lo. Assim, citou o saudoso José Serson em seu livro Curso de Rotinas Trabalhistas (pág. 197, 36ª edição, Ed. Rev. dos Tribunais).

No entanto, devemos analisar a questão por duas ações distintas, o de punir e o de abonar. Se o empregado desrespeitou o prazo previsto nas normas internas da empresa, a ação será o de punir (indisciplina). Agora, o empregado não poderá ser penalizado novamente, sofrendo o desconto das ausências por motivos médicos, principalmente quando devidamente atestado pelo médico. Há de se compreender que, o afastamento involuntário foi necessário para a recuperação de sua saúde. Portanto, o afastamento é abonado, independentemente da circunstância de como apresentou o atestado. Entendimento similar quando ocorre o esquecimento da marcação do ponto.

Atestado falso ou alterado

Caracteriza-se ato de improbidade, o empregado que apresenta atestado médico falso ou alterado. A empresa poderá dispensá-lo por justa causa (art. 482 da CLT).

Justa causa. Improbidade.

Considera-se justa causa de improbidade quando a empregada altera o atestado médico de um para quatro dias visando a comprovar faltas ao serviço. TRT-SP 02990305135 - RO - Ac. 03ªT. 20000262530 - DOE 13/06/2000 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS

Improbidade. Atestado médico falso.

O reclamante entregou ao empregador atestado médico falso. Logo, deve ser dispensado por justa causa de improbidade, não fazendo jus a verbas rescisórias. TRT-SP 20000434293 RO - Ac. 03ªT. 20010449544 - DOE 14/08/2001 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS

Atestado médico - Cirurgia estética

Via de regra, o afastamento do trabalho por motivo médico deverá ser abonado somente por motivos de doença ou acidente do trabalho (enfermidade física ou psíquica), devidamente atestado pelo médico.

Na cirurgia estética, é necessário analisar se a necessidade está em função puramente estética com o objetivo de embelezamento (exemplo: lipoaspiração, enxerto de silicone nos seios, na bunda, etc.) ou se trata de uma cirurgia reconstrutiva, como ocorre no tratamento de câncer da mama (mutilação da mama).

No primeiro caso, o empregador não está obrigado pelo pagamento dos dias de ausência ao trabalho, porque não se trata de uma enfermidade física ou psíquica. Já no segundo caso, é devido, porque o tratamento cirúrgico estético faz parte do tratamento médico como um todo.

Recomenda-se que cada caso seja encaminhado ao médico do trabalho (NR 7) para análise e enquadramento. Esta orientação estende-se para fins de pagamento do DSR.

*Enunciado nº 15 do TST
Art. 60, § 3º, Lei 8.213/91
Art. 6º, § 2º, Lei 605/49*

Atestado de acompanhamento do filho ao médico

Via de regra, a legislação trabalhista manda abonar somente a ausência por motivo médico pela necessidade de repouso do próprio empregado. Portanto, a empresa não está obrigada a abonar atestado de acompanhamento de filhos ou de parênteses, por motivos médicos. No entanto, consulte o acordo/convenção coletiva da respectiva categoria profissional.

Atestado de 15 dias para amamentação da criança

Cada vez mais frequente, médicos costumam emitir um atestado de 15 dias para amamentação da criança após o término da licença maternidade, criando-se um duplo descanso pelo mesmo motivo, já que a legislação trabalhista já prevê no art. 396 da CLT o respectivo descanso para amamentação. Portanto, inexistente a obrigação de aceitá-lo.

Por outro lado, administrativamente, recomenda-se que a empresa encaminhe o caso ao seu médico do trabalho, a fim de avaliar a necessidade do afastamento. Em alguns casos, o afastamento não se dá exatamente pelo motivo de amamentação da criança (titulação genérica utilizada pelos médicos), mas sim por outros motivos. Caso configure a necessidade excepcional de afastamento, a extensão da licença maternidade será de duas semanas, de responsabilidade do INSS (§ 3º, art. 93, RPS/99).

Atestado Médico Eletrônico

A Resolução nº 202, de 17/05/12, DOU de 18/05/12, do INSS, instituiu o Atestado Médico Eletrônico para fins de Benefício junto ao INSS, voltado a viabilizar o cumprimento da decisão judicial proferida no bojo da Ação Civil Pública nº 5025299-96.2011.404.7100/RS. O Atestado Médico Eletrônico poderá ser utilizado como meio alternativo aos procedimentos regulares para requerimento inicial de auxílio-doença previdenciário.

Atestado médico - Licença Maternidade

Desde 22/10/03, o início do afastamento do trabalho, poderá ser comprovado mediante apresentação do atestado médico ou certidão de nascimento do filho (art. 96, RPS/99).

A partir de 23/11/00, o INSS deixou de exigir a comprovação médica através do atestado médico fornecido pelo SUS. Assim, o atestado poderá ser expedido por qualquer serviço médico, da empresa ou por ela credenciada.

A empresa deve conservar, durante 10 anos, os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização do INSS (Art. 72, Lei nº 8.213/99).

O quê fazer quando o empregado apresenta vários atestados médicos seguidos, inferiores a 15 dias, impedindo portanto, o ingresso no auxílio-doença?

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 para recuperação da saúde, onde cada caso é um caso, envolvendo "n" variáveis de situação. Portanto, o afastamento não poderia ser de 15 dias exatos, como se fossem padronizados.

Na maioria dos casos, no 16º dia (retorno ao trabalho), o empregado apresenta um outro atestado médico de "x" dias. Por vezes, retorna, trabalha alguns dias e é afastado novamente, por exemplo mais 20 dias, somado daria 35 dias de afastamento. Mesmo considerando uma estimativa, a quantidade de dias repouso médico necessária para recuperação da saúde do empregado, como é que se pode errar tanto?

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 avaliação e alteração do atestado médico, se for o caso.



**EQUIPARAÇÃO SALARIAL
SALÁRIO E REMUNERAÇÃO**

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor (igual produtividade e com a mesma perfeição técnica), prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Não servirá como paradigma, o empregado que tenha como diferença mais de 2 anos na função e também do empregado reabilitado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental (art. 5º da CLT e art. 461 da CLT).

Titulação ou nomenclatura dos cargos

É de exclusividade de cada empresa, a titulação dos cargos (criação da nomenclatura). Não está subordinado a legislação trabalhista e nem é necessário seguir as titulações previstas no CBO.

Via de regra:

- quanto maior o porte da empresa, mais específica será a titulação do cargo; e
- quanto menor o porte da empresa, mais generalizada será a titulação do cargo.

Exemplo: Nas médias e pequenas empresas podemos encontrar o cargo de Auxiliar de Pessoal (execução de todas as tarefas do departamento pessoal). Nas grandes empresas, este mesmo cargo, poderá receber a titulação específica de Auxiliar de Folha de Pagamento (execução apenas das tarefas de compensação). Ainda, nas pequenas empresas, o Auxiliar de Pessoal poderá somar tarefas de Auxiliar Fiscal e serviços de recepção, recebendo uma titulação genérica, por exemplo: Auxiliar de Escritório ou Auxiliar Administrativo.

Curiosamente, as empresas japonesas, mesmo aquelas de grande porte, adotam titulações genéricas para a maioria dos cargos. Por exemplo: um engenheiro, poderá executar simultaneamente tarefas de escritório, bem como de produção. A estrutura organizacional é bastante achatada, contrária das empresas ocidentais, que são verticalizadas.

Administração de Cargos e Salários

A distinção da "produtividade e da perfeição técnica", entre empregados de uma empresa, poderá ser determinada através da administração de cargos e salários, em especial a avaliação individual de desempenho no trabalho.

Quadro de Carreira

A empresa que tiver pessoal organizado em quadro de carreira, previamente homologado no Ministério do Trabalho, não está obrigada a observar a equiparação salarial. Neste caso, as promoções são feitas por merecimento e por antigüidade (art. 461 da CLT).

Notas:

A Portaria nº 8, de 30/01/87, DOU de 02/02/87, dispôs sobre homologação de Quadros de Pessoal Organizado em Carreira.

A Portaria nº 2, de 25/05/06, não publicada no DOU, estabeleceu novos critérios para homologação dos quadros de carreira.

A Portaria nº 6, de 26/01/10, DOU de 29/01/10, alterou a Portaria nº 2, de 25/05/06, não publicada no DOU, que estabelece critérios para homologação dos quadros de carreira, atribuindo competências para a homologação dos Quadros de Carreira das empresas.

Jurisprudência

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - Quadro de carreira - Equiparação salarial. Quadro de Carreira. Impossibilidade.

Possuindo o empregador quadro de pessoal organizado em carreira, afigura-se impossível a equiparação pretendida (CLT, art.461,§ 2º). A falta de homologação junto ao Ministério do Trabalho não constitui óbice à validade do ato que instituiu o quadro de carreira na empresa (Decreto 11.935/78), porque emanado do Poder Público Estadual. Desnecessária a chancela ministerial. (TRT-SP 19990507093 - RE - Ac. 06ª T. 20000553101 - DOE 27/10/2000 - Rel. MARIA APARECIDA DUENHAS)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. CARGO DE CONFIANÇA. O exercício de função de confiança não desobriga o tratamento isonômico a que são merecedores os empregados que exercem a mesma função, atendidos os demais requisitos legais. O art. 461, da CLT, não excepciona do direito à equiparação salarial os empregados exercentes de função de confiança. Onde a lei não restringe não cabe ao intérprete fazê-lo. (TRT-SP 02980335716 RO - Ac. 06ª T. 02990287269 - DOE 25/06/1999 - Rel. FERNANDO ANTONIO SAMPAIO DA SILVA)

Prêmio-produção - Equiparação salarial - O prêmio é definido pela doutrina como uma vantagem associada a fatores de ordem pessoal do trabalhador. Escapa, assim, do campo de incidência do artigo 461, da CLT. (TRT-SP 02980279875 RO - Ac. 04ª T. 19990443770 - DOE 03/09/1999 - Rel. SONIA MARIA PRINCE FRANZINI)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ART. 37, XIII, DA CF/1988. POSSIBILIDADE. À sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação pre-vista no art. 37, XIII, da CF/1988, pois, ao contratar empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no art. 173, § 1º, II, da CF/1988. (TST - Orientação Jurisprudencial da SDI-1 nº 353, 09/04/2008)

SALÁRIO. I - SALÁRIO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Os estreitos limites das condições para a obtenção da igualdade salarial estipulados pelo art. 461 da CLT e Súmula n. 6 do Colendo TST não esgotam as hipóteses de correção das desigualdades salariais, devendo o intérprete proceder à sua aplicação na conformidade dos artigos 5º, caput, e 7º, inc. XXX, da Constituição da República e das Convenções 100 e 111 da OIT. II - TERCEIRIZAÇÃO. SALÁRIO EQÜITATIVO. PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO. Os empregados da empresa prestadora de serviços, em caso de terceirização lícita ou ilícita, terão direito ao mesmo salário dos empregados vinculados à empresa tomadora que exercerem função similar. (Enunciado nº 16, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)