

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 028

06/04/2023

Sumário:

- ATESTADO MÉDICO - GENERALIDADES
- TRABALHO EXTERNO - GENERALIDADES



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 justificção 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.



TRABALHO EXTERNO GENERALIDADES

Há uma distinção entre "transferência" e "deslocamento". Transferência ocorre somente quando a empresa possui um outro estabelecimento (ou estabelecimentos do mesmo grupo econômico). Assim, um determinado empregado poderá ser transferido da matriz para a filial (e vice-versa).

Já o deslocamento ocorre em função da natureza do seu cargo, em locais diversos, não necessariamente que a empresa tenha outro estabelecimento. Assim, o deslocamento poderá ocorrer à uma determinada unidade da própria empresa ou em atendimento dos seus clientes. Exemplos: auditor de qualidade, vendedor, assistente técnico, motorista, office-boy, etc.

Não se caracteriza transferência, o deslocamento do empregado de um estabelecimento a outro sem alteração do seu domicílio, assim é citado no artigo 469, da CLT.

"Transferência. Inexistência. O fato de o empregado ser mudado de uma loja para outra na mesma localidade, não configura a transferência, ainda mais quando já previsto no próprio contrato laboral." (Ac. da 2ª T. do TST, 3ª Região - RO 986/83 - Rel. Juiz José T. G. da Silva - MG - 10/02/84 - pág. 51.)

Registro de ponto - Cartão de ponto externo

De acordo com o Art. 74, CLT, em qualquer circunstância, qualquer trabalho executado externamente (fora da empresa), o empregado deverá portar-se do registro de ponto externo (ficha, papeleta ou cartão), para anotação dos intervalos, bem como entrada e/ou saída. No documento, o empregado deverá assinar diariamente. Quando o empregado está trabalhando internamente na empresa, o registro de ponto deverá ser pelo sistema usual.

O art. 13 da Portaria nº 3.626, de 13/11/91 utilizou erroneamente a expressão:

"... quando a jornada de trabalho for executada integralmente .."

divergindo com o que foi mencionado no Art. 74, CLT

"... Se o trabalho for executado fora do estabelecimento ...".

Portanto, o uso do cartão externo é obrigatório, independentemente da parcialidade ou não da jornada externa.

Não há modelo padronizado. A empresa poderá confeccionar de acordo com o modelo desejado, contendo basicamente os seguintes dados:

- Dados da empresa;
- Nome do funcionário;
- Campos para registro de entrada/saída e intervalo;
- Campos para assinatura (diária); e
- Campo em branco para uso da Fiscalização do Trabalho.

Trabalho externo - Feriado local

Via de regra, o descanso no dia em que se comemora o aniversário da cidade é caracterizado pelo seu local de trabalho (cidade onde a unidade da empresa está sediada), previsto no contrato de trabalho.

Exemplo: Se a matriz fica em SP e a filial no RJ, considerando-se feriado municipal em SP (25 de janeiro), o empregado que tem o seu local de trabalho na filial deverá trabalhar normalmente nesta data.

O empregado sujeito a deslocamento em locais diversos, em função da natureza de sua atividade, para efeito de tratamento do feriado municipal, tem o seu local de trabalho na sede da empresa em que foi contratado.

Exemplo: Um vendedor externo que atende seus clientes no RJ, considerando-se a sede da empresa em SP e feriado municipal no RJ, o seu expediente de trabalho deverá ser normal nesta data.

Neste exemplo, pode-se reverter na troca de datas mediante acordo de compensação ou banco de horas, previamente acordada com o sindicato da respectiva categoria profissional.