



Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br - fone/fax (11) 4742-6674

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 006

19/01/2006

Sumário:

- ATESTADO MÉDICO
- CARTA DE FIANÇA
- PRESCRIÇÃO TRABALHISTA



ATESTADO MÉDICO

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(*);
- 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, ou por circunstâncias em que o empregado não pôde comparecer ao serviço médico da empresa, deve-se aceitar atestados de outras entidades médicas (exemplo: INSS/SUS, Sindicato, Santa Casa, hospitais municipais, etc.). 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.

Lei nº 8.213, de 24/07/91, DOU de 25/07/91, art. 60

§ 4º - A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido no § 3º, somente devendo encaminhar o segurado à perícia da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 dias.

Súmula nº 282 - TST

Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio compete abonar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho.

Súmula nº 15 do TST

A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

Prazo para entrega

O prazo para entrega dos atestados médicos poderá estar previsto no contrato de trabalho e/ou no regulamento interno da empresa. Após este prazo a empresa não tem nenhuma obrigação de recebê-los.

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.

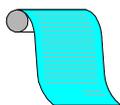
O reclamante entregou ao empregador atestado médico falso. Logo, deve ser dispensado por justa causa de improbidade, não fazendo jus a verbas rescisórias. TRT-SP 20000434293 RO - Ac. 03ªT. 20010449544 - DOE 14/08/2001 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS

Atestado médico - 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).



CARTA DE FIANÇA

Nas admissões de novos empregados, que irão manusear numerários, pode-se, opcionalmente, elaborar uma carta de fiança, que é a garantia da empresa sobre o empregado num eventual desvio.

O respectivo documento, não tem força legal na esfera trabalhista, vez porque, a quitação nunca fica negativa no seu pagamento de salários ou na rescisão do contrato de trabalho e nem o empregado vai dar um cheque pré-datado ou assinar uma promissória.

O presente documento, tem validade apenas na esfera Civil e Criminal, recorrendo ao fiador, o ressarcimento da importância faltante. O modelo da carta poderá ser conforme segue abaixo:

MODELO

CARTA DE FIANÇA

Declaro por meio desta, para os devidos fins de direito, que como fiador e principal pagador, responsabilizo-me integralmente pelos atos praticados no trabalho e fora dele, por quaisquer danos ocasionados, seja material ou financeiro, do(a) funcionário(a) ... portador da CTPS nº ..., série ..., RG nº ..., CPF nº ..., na função de ..., bem como, declaro à mesma, tratar-se de pessoa idônea e de minha inteira confiança.

(local, data e assinatura).



PRESCRIÇÃO TRABALHISTA

De acordo com o inciso XXIX, do art. 7º da CF/88, as dívidas trabalhistas prescrevem-se em 5 anos. Assim, o trabalhador, somente poderá reclamar seus direitos trabalhistas com relação aos últimos 5 anos, contados regressivamente a partir data da reclamação.

Por outro lado, um segundo prazo deverá ser observado, sendo de 2 anos o prazo para reclamar, contados após a data do seu efetivo desligamento.

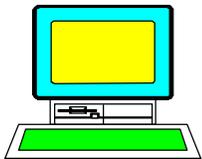
Ilustrando:

- a) se o trabalhador demorou 1 ano para reclamar, poderá reclamar seus direitos trabalhistas dos últimos 4 anos;
- b) se demorou 2 anos, poderá reclamar apenas os 3 últimos anos; e
- c) se demorou 2 anos e 1 dia, não mais poderá reclamar.

A Emenda Constitucional nº 28, DOU de 26/05/00, no tocante ao prazo prescricional, equiparou os trabalhadores rurais aos urbanos, que antes era de apenas 2 anos após a extinção do contrato.

A regra, aqui citada, não se aplica ao empregado doméstico. Pois, a sua legislação é específica, excluído da aplicação generalizada das normas trabalhistas (art. 7º da CLT). Também não se aplica aos absolutamente incapazes (art. 169, CC) e aos menores de 18 anos (art. 440, CLT).

Nota: Com relação ao FGTS, nada mudou. O prazo prescricional continua sendo de 30 anos.



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: www.sato.adm.br"