

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 031

18/04/2011

Sumário:

- DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO - PRIMEIROS 15 DIAS DE AFASTAMENTO
- NR 6 - EPI - CERTIFICADO DE APROVAÇÃO - SUSPENSÃO



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.*

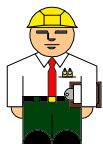
Contrato por prazo determinado

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).



NR 6 - EPI CERTIFICADO DE APROVAÇÃO - SUSPENSÃO

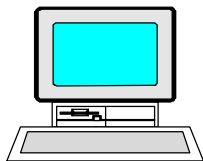
O Despacho da Diretoria do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, de 14/04/11, DOU de 18/04/11, suspendeu o Certificado de Aprovação nº 19.120, concedido à empresa OXIMIG Indústria e Comércio Ltda. Na íntegra:

DESPACHO DO DIRETOR

Em 14 de abril de 2011

O Diretor-Substituto do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, no uso de suas atribuições legais e em conformidade com o disposto na Portaria SIT nº 125, de 12 de novembro de 2009, resolve SUSPENDER o Certificado de Aprovação n.º 19.120, concedido à empresa OXIMIG Indústria e Comércio Ltda, CNPJ n.º 51.568.921/0001-96, tendo em vista o disposto na Nota Informativa n.º 21/2011/DSST/SIT.

FERNANDO DONATO VASCONCELOS



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"