



INAMARE

INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ



Afastamentos (Doença, Acidente, Gestante) e os Impactos no Contrato de Aprendizagem

Fórum da Aprendizagem – Maringá e Região – PR



Sandra Tavares

E-mail: inamare.adm@gmail.com

Weslei de Oliveira

E-mail: weslei@wolowskioliveira.adv.br

INTRODUÇÃO

Em determinadas situações, a lei autoriza o empregado a faltar ao serviço sem que tal fato venha a lhe acarretar qualquer prejuízo, seja de ordem disciplinar ou econômico-financeira. Entre tais hipóteses verifica-se a **ausência em decorrência de problemas de saúde**.



Entretanto, para não ocasionar a perda da remuneração correspondente, a falta motivada por doença **deve ser devidamente justificada mediante atestado médico**. Assim, os atestados médicos têm por fim justificar e/ou abonar as faltas do empregado ao serviço, em decorrência de incapacidade temporária para o trabalho, motivada por:

- a) doença ; ou
- b) acidente do trabalho .



ORDEM PREFERENCIAL

Para que o atestado médico cumpra a sua finalidade deve ser observada a ordem preferencial estabelecida em lei.

A ordem é a seguinte:

- a) médico da empresa ou em convênio (abono dos 15 primeiros dias);
- b) médico da instituição de previdência social a que estiver filiado o empregado e, na falta deste e sucessivamente, de:
 1. médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria;
 2. médico da empresa ou por ela designado;
 3. médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou
 4. não existindo estes na localidade em que o empregado trabalhar, de médico de sua escolha.



ORDEM PREFERENCIAL

Ressalte-se a existência de entendimento doutrinário e jurisprudencial no sentido de que o atestado médico fornecido pelo SUS deve ser aceito, ainda que a empresa tenha médico próprio ou em convênio.



A princípio, se o atestado médico apresentado pelo empregado, embora atendendo aos requisitos de validade exigidos por lei, não observar a ordem preferencial, não terá força para determinar a obrigatoriedade de a empresa remunerar o dia relativo à falta, servindo apenas como justificativa para fins disciplinares, impedindo assim a aplicação de penalidades como advertências ou suspensões.

(Lei nº 605/1949 , art. 6º , § 2º; Decreto nº 10.854/2021 , art. 159 , parágrafo único; Lei nº 8.213/1991 , art. 60 , § 4º, Regulamento da Previdência Social (RPS/1999) , aprovado pelo Decreto nº 3.048/1999 , art. 75 , §§ 1º e 2º; Súmulas TST nºs 15 e 282)



ORDEM PREFERENCIAL

A empresa pode ser obrigada a aceitar qualquer atestado médico, independentemente da origem, desde que observados os requisitos de validade, se houver cláusula nesse sentido no documento coletivo de trabalho da categoria profissional respectiva, ou no regulamento interno da própria empresa.



Por outro lado, se mesmo não constando qualquer determinação neste sentido nos documentos mencionados, a empresa, por liberalidade, sempre aceitou atestados médicos sem observar a ordem preferencial, não mais poderá passar a exigir a sua observância, posto que a lei proíbe a alteração unilateral nas condições de trabalho em prejuízo do empregado. (CLT , art. 468)



REQUISITOS DE VALIDADE

Os requisitos para que um atestado médico seja considerado válido, estão previstos no artigo 3º da Resolução CFM nº 1.658/2002, portanto, vejamos, nos termos da legislação todo atestado deve:



- I - especificar o tempo concedido de dispensa à atividade, necessário para a recuperação do paciente;
- II - estabelecer o diagnóstico, **quando expressamente autorizado pelo paciente**;
- III - registrar os dados de maneira legível;
- IV - identificar-se como emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina.

Preenchidos tais requisitos, **o empregador está obrigado a aceitar, justificar a falta, bem como, não realizar o desconto na remuneração do empregado.**

Outro ponto que deve atentar-se, é quanto a presença do CID no documento, nos termos acima apresentado, não é um requisito obrigatório, de modo que irá constar apenas quando o paciente autorizar.

No entanto, ainda que o empregado não autorize a divulgação do CID, não tornará o documento inválido, de modo que não pode ser recusado, sendo portanto, plenamente válido para justificar a ausência do empregado.



CONTAGEM DO ATESTADO MÉDICO

A contagem dos dias de incapacidade para o trabalho determinada no atestado médico, **deve iniciar a partir da data em que o empregado foi atendido pelo emissor.**



Esta previsão está contida no item 3 da Portaria MPAS nº 1.722/79, a qual disciplina que a data do **atestado médico deverá coincidir com o início da dispensa da atividade, a partir do dia em que o paciente foi atendido.**

Diante desta previsão, também se extrai a resposta para algo que muitos empregadores têm dúvida, atestados com data retroativa.

Quando **o empregado apresentar um atestado com data anterior ao do comparecimento a unidade médica, este não será considerado válido, já que a Portaria em questão ao colocar esta determinação, teve como objetivo vedar a emissão de atestado com data retroativa.**

Logo, nessa situação, o empregador poderá recusar o atestado, bem como, realizar o desconto do respectivo período, não protegido pela legislação, ou seja, que antecedeu ao atendimento do empregado na unidade de saúde.



LIMITE MÁXIMO DE ATESTADO MEDICOS

Cabe esclarecer que legislação trabalhista não determina um limite para recebimento de atestados, desta forma, todos que forem apresentados pelo empregado, estando no padrão legal descrito no artigo 3º da Resolução CFM nº 1.658/2002, devem ser acatados.



No entanto, existe sim, limite quanto ao pagamento deste. Nos termos do artigo 75 do Decreto nº 3.048/99, o empregador possui a responsabilidade de arcar com os 15 primeiros dias de incapacidade do empregado.

De modo que, aquilo que extrapolar a 15 dias, no intervalo de 60 dias (mesmo afastamento), será pago pela Previdência Social, mediante ao encaminhamento do empregado para o recebimento do benefício de incapacidade temporária, anteriormente chamado, auxílio-doença.

Vale lembrar, que quando o empregado apresentar mais de um atestado, para fins de encaminhamento a Previdência Social, o empregador poderá realizar a soma, desde que cumprido os critérios estabelecidos pelo artigo 75, § 4º, do Decreto nº 3.048/99, bem como o artigo 303, §§ 3º e 4º, da IN INSS/PRES nº 077/2015.



PRAZO PARA APRESENTAÇÃO ATESTADO

Não existe previsão na legislação trabalhista de um prazo para entrega do atestado médico ao empregador.

Desta forma, cabe as partes guiarem-se pelo bom senso, assim como, esclarecer ao empregado quanto a necessidade de entrega em tempo hábil para lançamento do mesmo, de modo a evitar que seja necessário retificação de folha de pagamento, ou até mesmo, para que não ocorra descontos indevidos.

Dado que não existe previsão legal, também é autorizado ao empregador estipular em seu regulamento interno um prazo para apresentação de atestado, visto que esta condutada está amparada pelo seu poder diretivo, poder este, atribuído pelo artigo 2º da CLT.

Além disso, deve dar ciência aos empregados quanto a regra, previamente, para que estes não aleguem desconhecimento. Desta forma, estando o empregado ciente quanto ao prazo, caso não observe, poderão ser aplicadas sanções disciplinares.

No entanto, cabe lembrar que essas sanções, como uma advertência, por exemplo, são para que num futuro, o empregado venha a respeitar o prazo estipulado no regimento, mas quanto ao pagamento dos dias constantes no atestado, se este possuir todos os requisitos de validade, orienta-se pela aceitação, sem prejuízo na remuneração do empregado.



DECLARAÇÃO COMPARECIMENTO

A declaração médica de comparecimento visa justificar a ausência do empregado por um período em que precisou ausentar-se das suas funções para realizar determinado exame ou consulta médica, sem que necessariamente esteja presente a incapacidade para o trabalho. Caso a declaração de comparecimento possua todos os requisitos de validade, previsto no artigo 3º da Resolução CFM nº 1.658/2002, **deve ser igualmente aceita pelo empregador e aquele período específico, ser justificado.**



Quando a consulta ou exame ocorre dentro da jornada de trabalho, não há previsão regulamentando quanto ao período de deslocamento, do consultório médico ao local de trabalho, se deve ou não, ser abonado pelo empregador.

Há apenas um entendimento, que se **fundamenta no princípio da razoabilidade, o qual tal período em que o empregado gastou para realizar o deslocamento, deveria ser abonado também.**



ATESTADOS – ÁREAS DA SAÚDE

Conforme o artigo 13, § 1º, da Lei nº 4.119/62 e artigo 8º, inciso II, da Resolução CFP nº 006/2019, **os psicólogos podem atribuir diagnósticos e também possuem legitimidade para emissão de atestados psicológicos**. E ainda, há previsão junto ao artigo 10, incisos I, II e III, da Resolução CFP nº 006/2019 explorando essa possibilidade, inclusive, determina que o psicólogo pode justificar faltas e impedimentos, bem como, solicitar afastamentos específicos.

Nos termos do artigo 6º, inciso III, da Lei nº 5.081/66, **o cirurgião-dentista possui a competência de atestar para fins de justificação de falta ao trabalho, estados mórbidos ou outros de seus pacientes**. Além disso, conforme artigo 6º da Resolução CFM nº 1.658/2002, os odontólogos possuem a prerrogativa de fornecer atestado de afastamento do trabalho, desde que este se limite a sua área de atuação.

O **fisioterapeuta é competente para elaborar e emitir atestado médico**, desde que limitados em sua área de atuação, conforme prevê o artigo 1º da Resolução COFFITO nº 464/2016. Sendo assim, o atestado médico determinando a incapacidade do empregado para o trabalho, emitido por Fisioterapeuta também é resguardado perante a legislação trabalhista.

Atualmente não há previsão na legislação que obrigue o empregador a abonar as ausências ao trabalho em razão de consulta nutricional.



ATESTADO ACOMPANHAMENTO

Todo empregado possui o direito de se ausentar do trabalho, um dia por ano, para acompanhar filho até seis anos em consulta médica. Nos termos do artigo 473, inciso XI, da CLT, incluído pela Lei nº 13.257/2016, esta ausência possui limitações, uma delas é quanto à idade, ou seja, o filho deve ter até seis anos.



O acompanhamento de filhos com idade superior a seis anos, não está amparado pela legislação, de modo que o empregador poderá considerar como falta injustificada e realizar os respectivos descontos. Outro ponto é que, este tipo de justificativa, só poderá ser apresentada uma vez por ano, de modo que, tudo aquilo que ultrapassar isto, também não se tem obrigatoriedade de aceitação. No entanto, nos termos do artigo 7º, inciso XXVI, da CF/88, o Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho podem estipular condições mais benéficas ao empregado, no que diz respeito a atestado para acompanhamento de filho em consulta médica.

Desta forma, é muito importante uma consulta prévia a Convenção Coletiva da Categoria, de modo a verificar se esta não atribui ao empregado direito a uma quantidade superior ao disposto no artigo 473 da CLT.



ATESTADO ACOMPANHAMENTO

Não há previsão perante a legislação trabalhista que justifique a ausência do empregado em razão de acompanhamento de seus pais. Ainda que sejam idosos ou tenham sofrido internação hospitalar, tal situação, não está amparada pela Lei como ausência justificada e, portanto, será passível de desconto.



Entretanto, também poderá ser abonado por mera liberalidade, se o empregador assim desejar, nos termos do artigo 6º, § 1º, alínea “b”, da Lei nº 605/49 e artigo 131, inciso IV, da CLT.

Já no que se refere ao acompanhamento médico de cônjuge, o artigo 473, inciso X, da CLT determina que, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, por dois dias, durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, para acompanhá-la na realização de consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez.



ATESTADO LICENÇA MATERNIDADE

De acordo com o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, o **salário-maternidade é um benefício previdenciário que assegura à empregada gestante uma licença de 120 dias, sem prejuízo a seu salário.**



No mesmo sentido, os artigos 357 e 358 da IN PRES/INSS nº 128/2022 determinam que o salário-maternidade é devido às seguradas empregadas (aprendiz), trabalhadoras avulsas, empregadas domésticas, contribuintes individuais, contribuintes facultativas, contribuintes especiais e no período de manutenção da qualidade de segurada, inclusive nos casos de natimorto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.



APRENDIZ GESTANTE

Nos termos do artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT/CF/88, a empregada gestante tem o direito de **usufruir de estabilidade provisória desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto**. A estabilidade provisória é a garantia que a empregada possui de não sofrer rescisão contratual arbitrária por parte do empregador pelo período determinado na legislação. No entanto, caso ocorra uma das hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, o empregador poderá rescindir o contrato por justa causa.



INAMARE
INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ



APRENDIZ GESTANTE

Cumpra informar que, **mesmo no período de estabilidade, a empregada pode formalizar o seu pedido de demissão, desde que a rescisão seja homologada no sindicato representativo da categoria.** Se não existir a possibilidade de homologar perante o sindicato, isso deverá ocorrer na autoridade local competente da Secretaria do Trabalho, nos termos do artigo 500 da CLT.

Ademais, é necessário esclarecer também que, **conforme dispõe a Súmula nº 244, inciso I, do TST, mesmo que o empregador não possua conhecimento do estado gravídico da empregada, esta terá direito à estabilidade garantido.**

A referida Súmula prevê também, em **seu inciso III, que a empregada gestante possui a estabilidade provisória até no caso de contrato por prazo determinado** (categoria na qual se enquadra o contrato de aprendizagem).



INAMARE
INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ



ESTABILIDADE GESTANTE – TÉRMINO DENTRO DO CONTRATO

Conforme dispõe o artigo 82, §1º, da Portaria MTE nº 3.872/2023, durante o período da licença-maternidade, **a aprendiz se afastará de suas atividades, sendo-lhe garantido o retorno ao mesmo programa de aprendizagem, caso ainda esteja em curso, devendo a entidade formadora certificar a aprendiz pelos módulos que concluir com aproveitamento.**



INAMARE
INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ



ESTABILIDADE GESTANTE – APÓS TÉRMINO DO CONTRATO

Nos termos do artigo 82, § 2º, da Portaria MTE nº 3.872/2023, na hipótese do contrato de aprendizagem finalizar durante o período de estabilidade, o estabelecimento contratante deverá fazer um aditivo ao contrato, prorrogando-o até o último dia do período da estabilidade, ainda que tal medida resulte em contrato superior a dois anos ou mesmo que a aprendiz alcance 24 anos.



INAMARE
INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ

Nessa situação, é importante mencionar que todos os pressupostos do contrato inicial devem ser mantidos, por exemplo, jornada de trabalho, horário de trabalho, função, salário e recolhimentos dos respectivos encargos etc.

Conclui-se, portanto, que se o contrato de aprendizagem terminar durante o período de estabilidade, não prejudicará a aprendiz gestante, a qual terá o direito a permanecer no emprego até o final da sua estabilidade.



ACIDENTE DE TRABALHO

A estabilidade por acidente de trabalho é assegurada ao aprendiz, conforme disposto no artigo 83 da Portaria MTE nº 3.872/2023 e artigo 118 da Lei nº 8.213/91, desde que ele tenha recebido benefício previdenciário decorrente de acidente ou doença do trabalho. Logo, terá a estabilidade de 12 meses, a contar do término do benefício.

As mesmas prerrogativas aplicadas à aprendiz gestante são aplicadas ao aprendiz que possuir a estabilidade por acidente ou doença do trabalho.

Na **hipótese do contrato de aprendizagem finalizar durante o período de estabilidade acidentária**, o estabelecimento **contratante deverá fazer um aditivo ao contrato, prorrogando-o até o último dia do período da estabilidade, ainda que tal medida resulte em contrato superior a dois anos ou mesmo que a aprendiz alcance 24 anos.**



INAMARE
INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ





INAMARE

INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ



Muito Obrigado

Sandra Tavares

E-mail: inamare.adm@gmail.com

Weslei de Oliveira

E-mail: weslei@wolowskioliveira.adv.br