



A OBRIGAÇÃO DA EMPRESA QUANTO AO ATESTADO DE ACOMPANHANTE

The company's obligation to the certificate of accompanying person

Brenda Maxyne de Almeida Neves

pós-graduado em Legislação e Práticas Trabalhistas; Faculdade Garça Branca Pantanal.

Fabiana Sampaio

Mestranda em Direito pela UNOESC/SC e Coordenadora de Pós-graduação; Faculdade Garça Branca Pantanal.

Alessandro Meyer da Fonseca

Especialista em Direito; Faculdade Garça Branca Pantanal.

Nello Augusto dos Santos Nocchi

Mestre em Direito; Faculdade Garça Branca Pantanal.

Oscemario Forte Daltro

Mestre em Educação; Faculdade Garça Branca Pantanal.

Elyria Bianchi

Mestre em Educação; Faculdade Garça Branca Pantanal.

Evandro Luiz Echeverria

Mestre; Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

Darla Martins Vargas

Mestre em Direito; Faipe; Faculdade Garça Branca Pantanal.

181

RESUMO

Em 1943 nasceu a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e com ela os direitos e deveres do empregado e empregador passou a ficar em evidência. O decreto-lei nº 5.452 trouxe organização no dia a dia das empresas, pois modela o formato correto da execução do trabalho. A CLT é composta por mais de novecentos artigos que consolida a relação de emprego, dentro desses inúmeros artigos será dado ênfase no artigo 473 que se refere às faltas consideradas justificadas dentro da empresa. Esse artigo da CLT é de fundamental importância, pois garante tanto ao empregado quanto ao empregador em que momento pode ocorrer a ausência no trabalho sem o prejuízo salarial.

Palavras-Chave: Leis. Empregado. Empregador. Trabalho.

ABSTRACT

In 1943 the CLT (Consolidation of Labor Laws) was born and with it the rights and duties of the employee and employer became evident. Decree-Law No. 5,452 brought organization into day-to-day business, as it models the correct format for carrying out the work. The CLT consists of more than nine hundred articles that consolidate the employment relationship. Within these numerous articles, emphasis will be placed on Article 473 which refers to absences considered justified within the company. This CLT article is of fundamental importance, as it guarantees both the employee and the employer when the absence from work can occur without wage loss.

Keywords: Laws. Employee. Employer. Job.





INTRODUÇÃO

A CLT tem como objetivo consolidar a relação entre empregado e empregador a fim de que se cumpra os direitos e deveres de ambos durante essa relação.

A CLT possui mais de novecentos artigos, dentre eles será abordado o artigo 473 que se refere a faltas justificadas no ambiente de trabalho. Esse artigo é muito importante pois legaliza em quais situações o empregado pode se ausentar do trabalho sem prejuízo no salário. É um artigo que ao longo dos anos sofre alterações com o objetivo de regulamentar outras formas corriqueiras de ausências. Nele será analisado em específico os atestados médicos, ou seja, dentro de uma empresa, quais são os atestados médicos que são previstos de abono de falta conforme a lei?. Em detrimento há esse questionamento que é comum entre os empregados que será a base para o respectivo artigo.

OBJETIVO

O presente artigo tem como objetivo geral fomentar sobre o art. 473 da CLT, com ênfase nos atestados médicos, com os seguintes objetivos específicos:

- Descrever o art. 473 da CLT;
- Analisar em quais situações é obrigatório o abono de faltas com atestado médico;
- Registrar quanto à obrigatoriedade da aceitação do atestado de acompanhante.

182

JUSTIFICATIVA

Esse presente artigo tem como justificativa a necessidade de fornecer mais clareza aos empregados quanto aos seus direitos ao entregar um atestado médico conforme a respectiva lei para fins de abono de faltas no trabalho, pois hoje ainda ocorrem muitas dúvidas sobre as formas justificáveis de se ausentar sem prejuízo no salário dentro da empresa.

METODOLOGIA

Refere-se ao estudo composto de pesquisas em livros e internet com a finalidade de trazer com clareza a obrigatoriedade da aceitação de atestados médicos, além de explicar de forma objetiva os direitos de ambas as partes.

DESENVOLVIMENTO

Atualmente a relação entre empregado e empregador tem se tornado mais clara e objetiva com a consolidação dessa relação mediante a CLT, “ela é importante como marco na



história do direito do trabalho no Brasil pela sua influência nas relações trabalhistas” (PONTELO; CRUZ, 2016, p. 31).

ARTIGO 473 DA CLT

Um sistema de leis composta por muitos artigos, onde será abordado em especial o art. 473 da CLT:

[...] Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969);

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997);

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júri. (Incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999);

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006);

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016);

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016);

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente



comprovada. (Incluído pela Lei nº 13.767, de 2018) [...] (BARROSO; JUNIOR, 2020, p. 729).

Mesmo diante desse artigo, pode-se observar que há outras leis que colaboram para a regulamentação desse direito a ausência, bem como também as convenções coletivas que customizam esse artigo trazendo na maioria das vezes melhorias aos empregados.

Contudo, independente da lei ou convenção coletiva, prevalece sempre à condição mais benéfica ao empregado. Há alguns artigos que retratam melhor essa condição, tais como:

Art. 620, CLT “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho” (MIESSA et al., 2018, p. 195).

Art. 468, CLT “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia” (MIESSA et al., 2018, p. 134).

Esses e outros artigos têm a finalidade de assegurar o empregado quanto aos direitos trabalhistas.

QUAIS SITUAÇÕES É OBRIGATÓRIO O ABONO DE FALTAS COM ATESTADO MÉDICO

184

O empregador é obrigado a abonar faltas mediante a comprovação de atestado médico, esse direito do empregado se faz presente no art. 473, bem como no decreto a seguir que dispõe da validação do atestado:

[...] Decreto nº 27.048, de 12 de Agosto de 1949 (Lei Regulamentada de nº 605/1949) em que dispõe no art. 12 os motivos para justificativas de ausências ao trabalho, enfatizando no paragrafo de nº1 que diz “A doença será comprovada mediante atestado passado por médico da empresa ou por ela designado e pago” [...] (SARAIVA; LINHARES; SOUTO, 2018, p. 491).

A legislação é bem clara quanto ao abono de falta por atestado médico, mas não é específica quanto ao prazo de entrega deste na empresa. Com isso as empresas em sua grande maioria adotam o prazo de quarenta e oito horas para que não prejudique o empregado no fechamento da folha de pagamento.

Partindo do princípio da presunção de veracidade das informações constantes no atestado médico não há nada que impeça o empregador de aceitar o mesmo, ainda que não venha acompanhado do CID (Classificação Internacional de Doença), pois não é obrigatório conforme entendimento do TST (Tribunal Superior do Trabalho).



ATESTADO MÉDICO DE ACOMPANHANTE

O atestado médico de acompanhante é um assunto delicado dentro das empresas, até pelo fato que há outras pessoas ligadas aos respectivos empregados. A legislação é bem clara quanto ao atestado de acompanhante, porém é necessário analisar a convenção coletiva ou acordos coletivos correspondentes para constatar outras possibilidades de afastamento do trabalho sem prejuízo salarial, afinal, abonar falta é diferente de justificar falta.

O atestado de acompanhante é um documento que justifica a ausência do empregado, mas não abona a falta, deste modo o mesmo sofrerá os descontos previstos referente a tal ausência. Vale lembrar que no art. 473 da CLT, dispõe de alguns incisos que garantem o abono da falta mediante ao acompanhante, são eles:

- X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016);
- XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016).

Porém é possível ver que no dia a dia acontecem várias outras situações de saúde que acarreta na ausência do empregado, deixando ele insatisfeito quando não ocorre o devido abono das faltas. É fundamental sempre manter a comunicação com clareza entre empregado e empregador para evitar futuros passivos trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES

Pode-se concluir que a CLT é de fundamental importância nas relações trabalhistas, pois asseguram direitos e deveres aos envolvidos, bem como possibilita de forma clara fazer jus as medidas corretas para garantir que essa relação seja benéfica para ambos, pois no caso do art. 473 se não cumprido corretamente oferece prejuízo financeiro ao empregado e ao empregador.

É muito importante que os empregados entendam que no caso dos atestados médicos de acompanhante que não consta abono previsto em lei ou convenção coletiva é facultativo do empregador o abono dos dias de ausência, esse alinhamento se faz necessário para evitar futuros passivos trabalhistas.

Dentro da empresa é muito importante que todos os envolvidos estejam cientes e atualizados das leis, pois facilitará o repasse das informações aos envolvidos, frisando sempre a melhoria dos processos e comunicação.



REFERÊNCIAS

BARROSO, Darlan; JUNIOR, Marco Antonio Araujo. **Vade Mecum OAB e Concursos**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LELLIS, Camila. **Atestado médico, atestado de acompanhamento e atestado de comparecimento**. Todos eles são válidos para o abono de faltas? Disponível em: <<https://camillalellis.jusbrasil.com.br/artigos/262866908/atestado-medico-atestado-de-acompanhamento-e-atestado-de-comparecimento-todos-eles-sao-validos-para-o-abono-de-faltas>>. Acesso em: 20 fev. 2020.

MESSA, Élisson et al. **CLT Comparada**. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

PORTELO, Juliana F.; CRUZ, Lucineide. **Gestão de pessoas: manual de rotinas trabalhistas**. 8. ed. Brasília: Senac, 2016.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna; SOUTO, Rafael Tonassi. **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho**. 21. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.