

Auxílio-doença e falta justificada

Roberto Víctor Pereira Ribeiro

*Advogado e membro da Associação Luso-Brasileira de Juristas
do Trabalho e da Academia Cearense de Letras Jurídicas*

Os quinze primeiros dias de afastamento do obreiro em razão de doença devem ser remunerados pelo empregador. A partir do 16º dia, quem assume o pagamento do salário é o INSS, através do auxílio-doença, até a alta médica do trabalhador. Em recente decisão do Superior Tribunal de Justiça, ficou consignado que o benefício do auxílio-doença não assiste somente àqueles que foram lesados no labor profissional. Estende-se aos infortunados por patologias que impossibilitem o desenvolvimento do seu trabalho.

Dessa forma, o patogênico, para receber o benefício, não precisa ter contraído a doença tendo nexos de causalidade com seu trabalho. Basta se tornar incapaz para realizar seu ofício.

Anteriormente, o INSS só procedia ao pagamento quando o acidente tinha relação direta com o trabalho. Após essa decisão, abre-se precedência para novas demandas dessa natureza.

Diante dessa nova decisão, portanto, não há mais necessidade obrigatória de perícia médica para análise da doença em face do trabalho, uma vez que não precisa haver relação com o trabalho, mas com a incapacidade de exercê-lo.

Antes dessa decisão, o auxílio só era concedido se o acidente fosse decorrente do trabalho. Assim, a situação era analisada mediante perícia médica para diagnosticar doença equiparada a relações de trabalho, ou verificar se o acidente possuía liame com o ofício laboral. Por exemplo: a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) é uma doença catalogada e comum a pessoas que exercem profissões como digitador, operador manual etc. Assim, se contraiu LER, recebe, na ausência do trabalho por esse motivo, o auxílio-doença. Outro exemplo é o trabalhador que opera máquina e se acidenta no momento da manipulação. Enquanto se recupera, deve receber o benefício do auxílio-doença.

Se o obreiro se acidenta fora do ambiente laboral e, em face desse sinistro, torna-se incapaz para exercer sua função, ele também possui direito ao auxílio-doença.

Uma vez sedimentada essa lição nova do Superior Tribunal de Justiça, haverá reflexos importantes nas demandas trabalhistas e nas específicas, como previdenciárias, cíveis, administrativas etc. Cada situação é sempre um caso singular. Por isso, o ideal é consultar sempre o advogado e partir em busca de direitos.

FALTA JUSTIFICADA

Uma das circunstâncias que escusa o funcionário da falta ao serviço e o não-desconto de seu salário é a apresentação do atestado médico. Neste ínterim, surgem algumas interrogações no empresário ou no chefe de recursos humanos: devo receber qualquer espécie de atestado? Posso ou não descontar o dia do salário, mesmo mediante apresentação do atestado?

Um dos parâmetros que possuímos em relação à justificação de faltas, encontra-se no artigo 131, inciso III, da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT. O empregador se baseia nesse dispositivo para calcular os dias de férias que o obreiro poderá gozar. Tomaremos a mesma lição para respaldar o presente texto. A redação do artigo assim preconiza: “Não será considerada falta ao serviço [...] a ausência do empregado: III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.”

A súmula 15 do egrégio Tribunal Superior do Trabalho, já no final de seu texto leciona: “A justificação da ausência do empregado motivada por doença [...] deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei”. Trata-se, portanto, de uma norma com eficácia limitada.

Que lei seria essa citada na súmula?

Alguns entendem tratar-se da lei 605/49. Esta norma prevê como motivo justificador de ausência laboral, sem prejuízo na remuneração do trabalhador, a comprovação da doença através de atestado médico da Instituição de Previdência Social a que for filiado o empregado e, na falta desta, do médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, responsáveis por questões de higiene ou saúde pública, e, por fim, não existindo nenhum desses profissionais, o médico da escolha do obreiro. Assim, esta deve ser a ordem de preferência que a empresa deve respeitar.

O atestado, para ter validade, deverá conter também determinadas formalidades: o tempo de dispensa concedida ao empregado, por extenso e numericamente, em conjunto com o diagnóstico e a doença

descrita no CID – Código Internacional de Doenças. Deverá apresentar, ainda, a assinatura do paciente e o carimbo do médico com o nome completo e número do registro no conselho profissional.

Se estas formalidades não forem observadas, o atestado servirá somente como justificativa para a não-aplicação de punição, mas não impedirá a empresa de contar a falta e proceder ao respectivo desconto no salário do empregado.

Em palavras epígonas, devemos chamar a atenção das empresas para o seguinte fato: Se a empresa, em situações anteriores, aceitou a apresentação de atestados sem observar nenhum desses critérios acima relatados e não descontou do salário, o dia faltado, não poderá mais adequar a exigência desses critérios. Se assim vier a proceder estará violando o artigo 468 da CLT, que proíbe alteração nas condições de trabalho com prejuízo para os trabalhadores.