



Empresa não pode cobrar atestado antes do fim da licença médica

O prazo para entregar atestado médico à empresa deve começar a contar após o período de licença, já que no início ou no meio desse processo o funcionário está doente e não pode lidar com tal assunto. O entendimento é da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que rejeitou recurso de uma empresa de telemarketing contra decisão que determinou a devolução de descontos por faltas a uma atendente que, segundo a empresa, teria apresentado atestado médico fora do prazo previsto em norma coletiva.

A atendente entregou o atestado ao RH da empresa no dia em que retornou ao trabalho, após uma licença de 14 dias. Ao pagar o salário, a empresa desconsiderou o atestado médico, alegando que a entrega ultrapassou as 72 horas previstas em norma coletiva.

A Justiça do Trabalho condenou a empresa a pagar os dias da licença, por entender que as faltas foram justificadas. De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, ainda que a empresa possa estabelecer prazo para aceitação do atestado, esse prazo não pode terminar durante o afastamento para recuperação da saúde da trabalhadora e "deve ter início no final do período prescrito pelo médico, e não no início".

No recurso ao TST, a empregadora sustentou que a norma coletiva deveria ser observada, de acordo com o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição da República. Porém, a relatora do recurso, ministra Kátia Magalhães Arruda, assinalou que o TRT-4 não afastou a validade da norma coletiva, mas apenas interpretou seu sentido e seu alcance. Nesse contexto, somente por divergência jurisprudencial seria viável o conhecimento do recurso de revista (artigo 896, alínea "b", da CLT), mas a empresa não citou nenhum julgado para confronto de teses.

"Dada a relevância da matéria, acrescente-se que no banco de dados do TST encontramos pelo menos um julgado sobre a tema", assinalou a ministra. Ela se referia a um recurso de revista no qual a 8ª Turma concluiu que a exigência de entrega do atestado até 72 horas a partir da primeira ausência não era razoável, "especialmente considerando que a empregada ficou afastada por período superior a este prazo, de modo que ela deixou de cumpri-lo por razões alheias à sua vontade, não podendo ser penalizada".

Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

Date Created

02/08/2016