

Atestado médico para compor a ausência ao serviço.
Ordem preferencial para todos os efeitos, quando a
empresa possui serviço médico

P A R E C E R

1. O sistema jurídico há de ser lógico e coerente. Destarte, não é possível que a mesma falta ao serviço, decorrente de enfermidade do empregado, seja considerada justificada para um fim (salário-doença) em virtude de atestado médico apresentado nos termos da lei, e não o seja para outro efeito também resultante da execução do contrato de trabalho (remuneração do repouso semanal).

2. É certo que, nem sempre, a lógica e a coerência são observadas pelo legislador. Mas, quando possível, caberá ao intérprete harmonizar os textos em benefício do sistema.

3. Como ensinou CARLOS MAXIMILIANO:

"Deve o Direito ser interpretado inteligentemente; não de modo que a ordem legal envolva um absurdo, prescreva inconveniências, ou ter a conclusões inconsistentes ou impossíveis.

.....
Desde que a interpretação pelos processos tradicionais conduz a injustiça flagrante, incoerências do legislador, contradições consigo mesmo, impossibilidades ou absurdos, deve-se presumir que foram usadas expressões impróprias, inadequadas, e buscar um sentido equitativo, lógico e acorde com o sentir geral" ("Hermenêutica e Aplicação do Direito", Rio, 3a. ed., Freitas Bastos, págs.205/6)

4. Examinando-se a hipótese focalizada na consulta e no parecer do Sr. Gerente do SEPEJ, verifica-se que a lei atinente à remuneração do repouso semanal e em feriados estabelece:

"A doença será comprovada mediante atestado médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes na localidade em que trabalhar, de médico de sua escola."


(Art. 6º, § 2º, da Lei nº 605/49, com a redação dada pela Lei nº 2.761/56)

5. Por sua vez, a Consolidação das Leis de Previdência Social (Decreto nº 77.077/76), repetindo o que estipulara o parágrafo único do art. 25 da Lei Orgânica da Previdência Social, com a redação advinda da Lei nº 5.890/73, dispôs:

"Durante os primeiros 15 dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, incumbe à empresa pagar o respectivo salário."

§ Único: A empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes a esse período, somente encaminhando o segurado ao serviço médico do INPS quando a incapacidade de ultrapassar 15 dias."

6. No interregno entre as duas leis transcritas, o TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, em acórdão de que fomos relator, concluiu que o parágrafo único do art. 2º do Decreto-Lei nº 6.905/44, que pela primeira vez determinara a ordem preferencial dos atestados médicos para fins de pagamentos do salário-doença, havia sido revogado pela Lei nº 4.355/64. Em consequência, cabia ao intérprete aplicar a ordem preferencial dos atestados médicos adotada pelo art. 6º, § 2º, da Lei nº 605, tanto para os efeitos da remuneração do repouso semanal e em feriados, quanto para o pagamento do salário-doença nos quinze primeiros dias de ausência do empregado. E o referido acórdão aduziu:



"A aplicação analógica desse último dispositivo é, além do mais, recomendável, pois seria ilógico que uma mesma falta ao serviço pudesse ser considerada justificada para efeito do recebimento do salário-enfermidade e injustificada para o fim da percepção da remuneração do repouso semanal."

(Ac. do TST, 1ª T., de 23.08.66, no RR-1.768/66; "Acórdãos do TST", vol. I; São Paulo, 1968, LTr., págs.42/3).

7. À luz dessas considerações, afigura-se-nos que da interpretação conjunta do art. 6º, § 2º, da Lei nº 605/49 e do art. 32 da CLPS, podem-se extrair as seguintes regras:

- a. quando a empresa dispuser de serviço médico próprio ou em convênio, o atestado médico justificador da ausência do empregado, exigido para o pagamento do salário-doença, a obrigará no que tange à remuneração do repouso semanal e em feriados, pois cumpre que se prove uma só vez a doença impeditiva do trabalho;
- b. quando a empresa não dispuser de serviço médico próprio ou em convênio, deve ser observada a ordem preferencial e sucessiva estabelecida no art. 6º, § 2º, da Lei nº 605/49, pois a nova disposição legal não se aplica a essa hipótese.

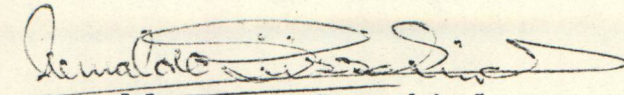
8. A essas conclusões, aliás, já havíamos chegado na 6a. edição das nossas "Instituições de Direito do Trabalho". (Rio, 1974, Freitas Bastos, Vol. II, pág. 600).

9. Relativamente ao prazo para a apresentação do atestado médico, se é certo que, para a conveniência dos serviços administrativos, a empresa pode fixar lapso razoável (o prazo de cinco dias nos parece curto), não menos certo é que a exibição de atestado médico à Justiça do Trabalho, antes de consumada a pres -

crição, poderá levá-la a determinar o pagamento dos salários reclamados.

S.M.J., é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 16 de dezembro de 1976.


Arnaldo Lopes Sussekind
Consultor Trabalhista

ALS/dv