**AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS POR PROBLEMAS DE SAÚDE**

Diversas são as hipóteses elencadas no art. 473 da CLT em que o empregado pode deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário e do repouso semanal remunerado : falecimento de familiares, casamento, nascimento de filho, doação voluntária de sangue, alistamento eleitoral, serviço militar, comparecimento em juízo, dentre outras.

Outros abonos podem ser livremente pactuados em convenções ou acordos coletivos de trabalho.

Acerca do tema, dispõe ainda a Lei 605/49, que trata da remuneração do repouso semanal:

Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º São motivos justificados:

a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;

b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;

c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;

d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;

e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;

f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

Verifica-se, assim, que o afastamento por doença incapacitante, devidamente comprovada por atestado médico ou odontológico, também constitui justificativa legal para a ausência no trabalho, incumbindo à empresa remunerar as horas não trabalhadas e os primeiros quinze dias de afastamento (Lei 8.213/91, art. 60, §3º).

No tocante a consultas médicas e exames laboratoriais, há expressa previsão legal para o abono de faltas somente quando se tratar de empregada gestante.

Todavia, se o empregado dirigir-se a um estabelecimento médico, para consulta, em vista se imaginar incapacitado para o trabalho e/ou necessitado de um atendimento de urgência (ocorrência de um mal súbito, por exemplo), a situação pode ser equiparada à ausência por motivo de doença incapacitante. Deverá o empregado, porém, apresentar um atestado médico comprobatório de tal fato, com a indicação do CID da doença ou mesmo da hipótese diagnóstica, horário de chegada e horário de saída.

Caso o atestado médico indique o pronto retorno ao trabalho, sem registrar qualquer estado de incapacidade, entendemos que o empregador não está obrigado a abonar as horas não trabalhadas, exceto se assim o faz, por liberalidade, em relação aos empregados.

Já no caso de procedimentos médicos eletivos, assim considerados os exames e consultas com finalidade diagnóstica ou terapêutica, em horário pré-estabelecido (hora marcada) e sem qualquer caráter emergencial, o empregador não está obrigado a abonar a falta, exceto se o empregado justificar, comprovadamente, a absoluta impossibilidade de submeter-se ao procedimento fora do horário de trabalho contratado, como por exemplo, quando a rede credenciada do plano de saúde oferecido pelo empregador não contemplar atendimento em horário que permita a frequência normal ao trabalho.

Em relação aos empregados que marcam consultas médicas, tratamentos dentários e exames dentro do horário de trabalho, sem que haja justo impedimento para fazê-los fora do horário de trabalho, entendemos que o empregador pode exigir a compensação das horas de ausência, sob pena de tais horas serem descontadas do salário, pois não há previsão na lei de pagamento de salário nessas hipóteses.

Mas a convenção coletiva aplicável aos empregados pode trazer previsão de ausência para consultas e exames de rotina, com limitação de número (obs: na CCT que expirou há previsão apenas de abono para levar filho ao médico, em até 3 dias úteis por ano), sem prejuízo salarial.

**Fonte:** Escritório Ganadeiro Guimarães Advogados