

RECURSOS HUMANOS

ESCLARECENDO SOBRE AFASTAMENTO

O afastamento do trabalho ocorre quando um colaborador não comparece à empresa e não realiza suas funções durante um período determinado por algum motivo assegurado por lei.

A Consolidação das Leis do Trabalho ([CLT](#)) é a responsável por estabelecer as situações em que o trabalhador tem direito ao afastamento sem que haja prejuízo salarial.

Além disso, para gozar do benefício, o funcionário precisa comprovar sua ausência, sob pena de falta injustificada, caso a comprovação não ocorra conforme prevista em lei.

No entanto, de modo geral, o colaborador deverá comprovar o seu afastamento no primeiro dia útil após o seu retorno ao trabalho. Sendo de responsabilidade dele apresentar a documentação comprobatória, sob pena de ter suas ausências computadas como [faltas injustificadas](#).

O afastamento do trabalhador está disposto em inúmeros artigos da CLT, com exceção dos afastamentos ou [faltas justificadas protegidas pelo art. 473](#).

***Conforme a CLT/Regulamento de Pessoal da EMDAGRO/Acordo Coletivo.**



RECURSOS HUMANOS

QUAIS SÃO OS TIPOS DE AFASTAMENTO DO TRABALHO?

1. AFASTAMENTO POR DOENÇA OU ACIDENTE

Ocorre quando o trabalhador é acometido por uma doença ou sofre um acidente. Nessa situação, ele pode se afastar de suas atividades profissionais durante o período de recuperação.

Mediante atestado médico, a empresa deverá pagar normalmente o salário do colaborador durante os primeiros 15 dias de afastamento do trabalho. Ultrapassando esse período, a responsabilidade pelo pagamento do salário fica por conta do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e o colaborador deve passar por perícia médica agendada pelo próprio INSS.



O afastamento por acidente de trabalho segue as mesmas regras comentadas. Assim, o retorno ao trabalho após afastamento acontece quando o trabalhador for considerado apto para exercer suas atividades novamente.

2. AFASTAMENTO POR INVALIDEZ

Acontece quando o colaborador atesta incapacidade permanente, sendo incapaz de dar continuidade às suas atividades profissionais. Nesse caso, o contrato de trabalho é suspenso e o afastamento do trabalhador é concluído através da aposentadoria por invalidez.



3. AFASTAMENTO POR LICENÇA-MATERNIDADE

A empregada gestante e contribuinte do INSS tem direito à licença-maternidade de 120 dias, podendo, portanto, se ausentar das suas obrigações contratuais pelo mesmo período, sem prejuízo no emprego e no salário.



RECURSOS HUMANOS

AFASTAMENTOS PREVISTOS NO ART. 473

Além dos principais tipos de afastamento do trabalho que já comentamos pode-se mencionar - no mínimo - mais 13 situações em que a falta do colaborador é justificada.

4.1. CASAMENTO

O afastamento do funcionário em virtude do casamento é chamado de licença-casamento ou licença-gala. A lei prevê a ausência justificada de até três dias consecutivos aos noivos.

* Art.92 - A Empresa ainda concede licença para:

I - Casamento: 05 (cinco) dias consecutivos;



4.2. PRÉ-NATAL

Durante o período pré-natal, a colaboradora tem o direito de se ausentar durante o horário de trabalho para realizar, pelo menos, seis consultas médicas e exames complementares.

O colaborador, por sua vez, pode se ausentar do trabalho por até dois dias durante a gestação para acompanhar sua esposa ou companheira durante o período.



4.3. NASCIMENTO

O colaborador pode se ausentar pelo período de um dia durante a primeira semana do nascimento de um filho, além de mais 5 dias após o nascimento da criança por conta da chamada licença-paternidade.

* Art.92 - A Empresa ainda concede licença para:

IV - Nascimento de filho: 05 (cinco) dias



4.4. DOAÇÃO DE LEITE MATERNO

Para validar o afastamento por doação de leite materno, a doadora deve apresentar um atestado de um banco de leite oficial.



RECURSOS HUMANOS

AFASTAMENTOS PREVISTOS NO ART. 473

4.5 - DOAÇÃO DE SANGUE

A cada 12 meses, mediante comprovação, o colaborador pode se ausentar do trabalho pelo período de um dia para doar sangue.



4.6. CONSULTAS MÉDICAS

A cada 12 meses, o trabalhador pode ter sua falta justificada pelo período de um dia para acompanhar o filho de até 6 anos de idade a consultas médicas.



4.7. EXAMES PREVENTIVOS DE CÂNCER

A cada 12 meses, o funcionário pode se ausentar do trabalho por até três dias para realizar exames preventivos de câncer.



4.8. FALECIMENTO

O empregado pode se afastar do trabalho por até 2 dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que faça parte do seu quadro de dependentes.



Art.92 - A Empresa ainda concede licença para:

II - Falecimento do cônjuge, mãe, pai, filho de qualquer condição: 05 (cinco) dias consecutivos;

III - Falecimento de irmão ou pessoa que, declarada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob a dependência econômica do empregado: 03 (três)

4.9. ALISTAMENTO MILITAR

O funcionário pode se ausentar do trabalho pelo período de tempo em que tiver que cumprir exigências do Serviço Militar.



RECURSOS HUMANOS

AFASTAMENTOS PREVISTOS NO ART. 473

4.10. ALISTAMENTO DO ELEITOR

Se for necessário tirar um dia para cumprir com suas obrigações eleitorais, o trabalhador poderá se ausentar do trabalho por até dois dias consecutivos.



4.11. JUSTIÇA

O colaborador terá sua falta justificada pelo tempo que se fizer necessário caso tenha que comparecer ao juízo.



4.12. EVENTO SINDICAL

O funcionário poderá se ausentar pelo tempo que se fizer necessário quando estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro na qualidade de representante de entidade sindical.



4.13. CONVOCAÇÃO PARA MESÁRIO

Os colaboradores que forem convocados para trabalharem durante as eleições podem se ausentar do trabalho por até quatro dias sem prejuízo salarial.



4.14. GREVE

Se o movimento for aprovado pela Justiça do Trabalho, os dias em greve devem ser considerados faltas justificadas.



4.15. EXAME VESTIBULAR

O trabalhador poderá se ausentar do trabalho quando estiver realizando provas de exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior. A falta deve ser comprovada mediante documentação.



RECURSOS HUMANOS

AFASTAMENTOS PREVISTOS NO ART. 473

PERDA DO DIREITO

1 - FÉRIAS

Está previsto na CLT que os colaboradores que permanecerem recebendo benefícios do INSS por mais de 6 meses, independentemente deste período conter pausas ou ser sequencial, perderão o direito a [férias](#).

2 - 13º SALÁRIO

O pagamento do 13º salário do colaborador que ficou afastado por motivo de doença ou acidente, e permaneceu mantido pelo INSS, também sofrerá um impacto. A empresa pagará apenas pelo período em que o empregado exerceu as suas atividades. Essa informação encontra-se no Regimento da Emdagro

**MAIS INFORMAÇÕES CONTACTAR COM A
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS.**

FONE: (79) 3234-2675

EMAIL: codrhu@emdagro.se.gov.br