				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 038

12/05/2026

Sumário:

- ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO - QUANDO A EMPRESA É OBRIGADA A ACEITAR?
- TRABALHO EM PÉ E ERGONOMIA - OBRIGAÇÕES DA EMPRESA E PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR
- NR 38 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS - SUSPENSÃO DA ALÍNEA "A" DO ITEM 38.10.7 (CALÇADO DE SEGURANÇA) - PRORROGAÇÃO



ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO QUANDO A EMPRESA É OBRIGADA A ACEITAR?

No ambiente corporativo, é comum surgirem dúvidas sobre a validade do atestado de acompanhamento médico e se a empresa é obrigada a abonar a ausência do trabalhador. Muitos colaboradores acreditam que qualquer declaração de acompanhamento garante automaticamente o pagamento do dia sem descontos, porém a legislação trabalhista possui regras específicas sobre o tema.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não estabelece uma obrigação geral para que todas as empresas aceitem atestados de acompanhamento. O abono da falta somente é obrigatório em situações expressamente previstas na lei. Nos demais casos, a decisão dependerá das políticas internas da empresa ou de normas previstas em acordos e convenções coletivas.

Assim, é fundamental que trabalhadores e empregadores conheçam claramente seus direitos e deveres para evitar conflitos e descontos inesperados na folha de pagamento.

O que a CLT determina sobre o tema?

Situações em que o abono é garantido por lei

A legislação trabalhista prevê hipóteses específicas em que o empregado pode se ausentar para acompanhar familiares em atendimento médico sem sofrer desconto salarial.

1. Acompanhamento de filho menor de 6 anos

O artigo 473, inciso XI, da CLT assegura ao empregado o direito de faltar ao trabalho por 1 dia ao ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica.

Exemplo prático

Uma funcionária precisa levar seu filho de 4 anos ao pediatra para uma consulta de rotina. Ela apresenta ao RH o comprovante de acompanhamento emitido pela clínica médica. Nesse caso, a empresa deve aceitar a ausência sem realizar desconto salarial, desde que respeitado o limite legal.

2. Acompanhamento de esposa ou companheira gestante

O artigo 473, inciso X, da CLT garante ao empregado o direito de acompanhar consultas médicas e exames complementares durante a gravidez da esposa ou companheira por até 2 dias.

Exemplo prático

Um empregado acompanha sua esposa em um exame pré-natal importante. Após apresentar o comprovante ao RH, a empresa deverá abonar a ausência dentro do limite previsto na legislação.

Quando a empresa pode recusar o abono?

Casos não previsto na legislação trabalhista

Fora das hipóteses expressamente previstas na CLT, a empresa não possui obrigação legal de abonar a ausência do trabalhador.

Isso significa que acompanhar:

- Pais idosos;
- Irmãos;
- Cônjuge não gestante;
- Outros familiares;

não gera automaticamente o direito ao pagamento do dia sem desconto.

Nessas situações, o empregador pode:

- aceitar a justificativa e abonar a falta;
- permitir compensação de horas;
- descontar o período não trabalhado.

Tudo dependerá da política adotada pela organização.

Exemplo prático

Um colaborador falta ao trabalho para acompanhar seu pai idoso em uma consulta cardiológica. Mesmo apresentando declaração de acompanhamento, a empresa poderá optar pelo desconto da ausência caso não exista previsão interna autorizando o abono.

A importância das convenções coletivas e das regras internas

Normas Mais Benéficas Podem Ser Aplicadas

Embora a CLT estabeleça regras mínimas, muitas categorias profissionais possuem benefícios adicionais definidos em Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs).

Alguns sindicatos negociam cláusulas que ampliam o direito ao acompanhamento médico para:

- filhos maiores;
- pais idosos;
- dependentes com deficiência;
- cônjuges em tratamento médico.

Além disso, diversas empresas adotam políticas internas mais humanizadas, permitindo o abono parcial ou integral dessas ausências.

Por isso, é essencial consultar:

- o regulamento interno da empresa;
- o setor de Recursos Humanos;
- a convenção coletiva da categoria profissional.

Exemplo prático

Uma convenção coletiva pode prever que empregados tenham direito a até 3 dias anuais para acompanhar pais idosos em consultas médicas. Nesse caso, a empresa deverá seguir a regra mais favorável ao trabalhador.

O atestado de acompanhamento tem validade?

Documento justifica a ausência, mas não garante abono

O Conselho Federal de Medicina (CFM) reconhece a emissão do atestado de acompanhamento quando a presença do responsável é clinicamente necessária, especialmente em casos envolvendo:

- menores de idade;
- idosos dependentes;
- pessoas com deficiência;
- pacientes que necessitam de assistência.

Entretanto, o documento serve principalmente para justificar a ausência do empregado. Isso não significa, automaticamente, que o período será remunerado.

Assim, a empresa poderá registrar a justificativa sem necessariamente efetuar o pagamento do dia ou das horas não trabalhadas, salvo previsão legal ou normativa.

Como o RH deve proceder nessas situações?

Gestão clara evita conflitos trabalhistas

O setor de Recursos Humanos possui papel fundamental na administração dessas ocorrências. Para evitar tratamentos desiguais e problemas futuros, o ideal é que a empresa possua regras claras sobre:

- aceitação de atestados de acompanhamento;
- possibilidade de compensação de horas;
- critérios para abono;
- prazos para entrega de documentos.

A aplicação das regras deve ocorrer de forma uniforme para todos os empregados, evitando alegações de favorecimento ou discriminação.

Orientação prática para trabalhadores e empresas

Comunicação preventiva evita descontos inesperados

A melhor forma de evitar problemas é manter diálogo transparente entre empregado e empresa.

O trabalhador deve procurar antecipadamente o RH para entender:

- quais documentos são aceitos;
- quando o abono é permitido;
- se existe possibilidade de compensação;
- quais regras estão previstas na convenção coletiva.

Já a empresa deve orientar claramente seus colaboradores sobre os procedimentos internos relacionados aos atestados de acompanhamento.

Uma política bem estruturada reduz conflitos, fortalece a relação de confiança e contribui para um ambiente organizacional mais equilibrado e humanizado.



TRABALHO EM PÉ E ERGONOMIA

OBRIGAÇÕES DA EMPRESA E PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

No ambiente corporativo, especialmente em atividades operacionais, comerciais e de atendimento, é comum encontrar trabalhadores que permanecem longos períodos em pé durante a jornada. Contudo, essa prática não pode ocorrer de forma contínua, sem condições adequadas de descanso e alternância postural.

A Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), estabelece diretrizes voltadas à adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, buscando proporcionar conforto, segurança e desempenho eficiente.

Entre essas diretrizes, destaca-se a obrigatoriedade de oferecer condições para alternância de postura e disponibilização de assentos para descanso.

Disponibilização de assentos para pausas e descanso

Estrutura mínima para recuperação física do trabalhador

A NR-17 determina que, em atividades realizadas predominantemente em pé, devem ser disponibilizados assentos para descanso eventual, em locais acessíveis e adequados.

Esses assentos não são um benefício opcional, mas uma exigência legal voltada à preservação da saúde ocupacional.

O assento deve ser:

- Compatível com a atividade;
- Seguro e estável;
- De fácil acesso;
- Utilizável por qualquer trabalhador durante pausas.

Exemplo prático:

Imagine uma operadora de caixa em supermercado que permanece em pé durante toda a jornada de 8 horas.

Se a empresa disponibiliza banquetas ou cadeiras próximas ao caixa para utilização em períodos de menor movimento, ela atende ao requisito normativo.

Por outro lado, se obriga a permanência em pé integralmente, mesmo sem clientes, há possível descumprimento da NR-17.

Alternância postural como medida preventiva

Flexibilidade de posição reduz desgaste físico

A alternância entre trabalhar sentado e em pé é um importante mecanismo de prevenção de doenças ocupacionais.

Permanecer muito tempo em uma única posição gera sobrecarga muscular, comprometimento articular e fadiga.

A ergonomia moderna defende que o posto de trabalho seja estruturado para permitir essa variação postural.

Entre os benefícios estão:

- Redução da fadiga muscular;
- Melhora da circulação sanguínea;

- Menor sobrecarga na coluna;
- Maior conforto durante a jornada.

Exemplo prático:

Em uma recepção empresarial, a bancada pode ser adaptada com altura adequada e cadeira de apoio, permitindo que o recepcionista alterne entre ficar sentado e em pé ao longo do expediente.

Essa adaptação simples reduz significativamente o desgaste físico.

Pausas obrigatórias e prevenção da exaustão

Intervalos estratégicos como ferramenta de saúde ocupacional

O trabalho contínuo em pé, sem pausas adequadas, pode ser considerado irregular, pois compromete diretamente a saúde do trabalhador.

As pausas têm função fisiológica essencial:

- Recuperação muscular;
- Redução de inchaços nas pernas;
- Diminuição da tensão lombar;
- Recuperação energética.

Não se trata apenas do intervalo intrajornada (almoço), mas também de pequenas pausas de recuperação.

Exemplo prático:

Uma vendedora em shopping permanece 6 horas consecutivas em pé sem qualquer possibilidade de sentar.

Mesmo que exista intervalo para refeição, a ausência de pausas intermediárias pode caracterizar inadequação ergonômica.

Se a empresa estabelece pausas de 10 minutos a cada período determinado, com local apropriado para descanso, há maior conformidade ergonômica.

Ergonomia e impactos na saúde do trabalhador

A prevenção de doenças começa na organização do trabalho

A exposição prolongada ao trabalho em pé pode causar diversas complicações, tais como:

- Varizes;
- Edema (inchaço);
- Dores lombares;
- Fascite plantar;
- Problemas circulatórios;
- Lesões musculoesqueléticas.

A ergonomia atua justamente para prevenir essas situações.

Investir em ergonomia reduz afastamentos, melhora produtividade e diminui passivos trabalhistas.

Exemplo prático:

Um operador de produção industrial que trabalha em pé sobre piso rígido, sem tapete ergonômico e sem pausas, tende a apresentar dores constantes e afastamentos médicos.

A implementação de pausas, assentos e melhorias ergonômicas reduz significativamente esse risco.

Responsabilidade da empresa e consequências legais

O descumprimento da norma pode gerar penalidades

Empresas que ignoram as exigências ergonômicas podem enfrentar:

- Fiscalizações da Inspeção do Trabalho;
- Autos de infração;
- Multas administrativas;
- Reclamações trabalhistas;
- Indenizações por danos à saúde.

Além do aspecto jurídico, existe o impacto humano e organizacional.

Funcionários submetidos a condições inadequadas tendem a apresentar:

- Menor produtividade;
- Maior absenteísmo;
- Insatisfação profissional;
- Maior rotatividade.

Exemplo prático:

Uma loja exige que seus vendedores permaneçam em pé durante todo o expediente, proibindo sentar, mesmo sem clientes.

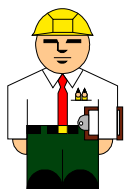
Se houver denúncia ou fiscalização, a empresa poderá responder por descumprimento das normas ergonômicas e assumir passivos trabalhistas.

Conclusão

O trabalho em pé não é proibido, mas deve respeitar limites ergonômicos e legais. A NR-17 busca equilibrar produtividade e saúde ocupacional, exigindo medidas simples, porém essenciais, como assentos para descanso, pausas regulares e possibilidade de alternância de postura.

Do ponto de vista da gestão de recursos humanos, cumprir essas exigências não representa apenas atender à legislação, mas investir em qualidade de vida, prevenção de doenças e valorização do capital humano.

Empresas que compreendem a ergonomia como estratégia de gestão constroem ambientes mais saudáveis, produtivos e juridicamente seguros.



NR 38 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS - SUSPENSÃO DA ALÍNEA "A" DO ITEM 38.10.7 (CALÇADO DE SEGURANÇA) - PRORROGAÇÃO

A Portaria nº 817, de 08/05/26, DOU de 11/05/26, do Ministério do Trabalho e Emprego, prorrogou o prazo de suspensão conferido pela Portaria nº 779, de 19 de maio de 2025 (Portaria nº 779, de 16/05/25, DOU de 20/05/25 - RT 040/2025). Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e o art. 155 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e tendo em vista o disposto no art. 1º, inciso VI, do Anexo I, do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, e no Processo nº 19966.100874/2021-19, resolve:

Art. 1º - Fica prorrogado por mais 6 (seis) meses, o prazo de suspensão conferido pela Portaria MTE nº 779, de 19 de maio de 2025.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

