

ATESTADOS MÉDICOS

Data de publicação: 08/02/2024

1. INTRODUÇÃO

São consideradas justificadas as faltas ou as ausências do empregado ao trabalho que não tenham acarretado a perda da remuneração do período de ausência.

A legislação dispõe, em caráter específico, nos arts. 131 e 473 da CLT, sobre faltas legais, ou seja, falta justificada, inclusive para efeito de férias.

Além das ausências justificadas previstas na CLT, pode haver outras situações de igual modo justificáveis, contidas em acordos ou convenções coletivas.

Destacamos que não deverão ser consideradas faltas, para fins de desconto no direito às férias, os períodos de ausência de meio expediente ou atrasos cometidos, tampouco os períodos de ausência do empregado que, por liberalidade do empregador, não tenham acarretado perda da remuneração do respectivo período.

Neste trabalho, abordaremos a ausência do empregado por motivo de doença e acidente do trabalho.

Assim, o empregado que se ausentar do trabalho, por motivo de doença ou acidente do trabalho, deverá apresentar atestado médico para justificar sua falta e manter o direito ao recebimento da remuneração integral, inclusive a do Repouso Semanal Remunerado (RSR) - domingos e feriados.

2. ATESTADOS MÉDICOS - ABONO DE FALTAS

Nos termos da Súmula TST nº 15, a justificação da ausência do empregado motivada por doença, para percepção do auxílio-doença e remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

3. ORDEM PREFERENCIAL

O art. 6º, § 2º, da Lei nº 605/1949 dispõe:

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

Assim, não dispondo a empresa de serviço médico, o atestado poderá ser concedido por:

- médico do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS);
- médico do Serviço Social da Indústria (Sesi); c) médico do Serviço Social do Comércio (Sesc);
- médico de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene ou saúde;
- médico do sindicato a que pertença o empregado; ou
- na ausência destes, na localidade em que o empregado trabalhar, médico de sua escolha.

Os primeiros 15 dias de afastamento, por motivo de doença ou acidente do trabalho, também podem ser abonados por médico a serviço da empresa ou por aquele, por ela mantido, mediante Convênio (Súmula TST nº 282).

Caso o afastamento por motivo de doença e consequente incapacidade para o trabalho supere os 15 dias, o trabalhador deve ser encaminhado à perícia médica da Previdência Social (§ 4º do art. 60 da Lei nº 8.213/1991).

3.1. COVID-19 - Imposição de isolamento - Dispensa de comprovação de doença

Foi publicada no DOU de 26/03/2021 (Edição Extra) a Lei nº 14.128/2021, que, entre outros assuntos, altera o art. 6º da Lei nº 605/1949, que passa a vigorar acrescido dos §§ 4º e 5º.

Assim, durante o período de emergência em saúde pública decorrente da Covid-19, a imposição de isolamento dispensará o empregado da comprovação de doença por sete dias.

No caso de imposição de isolamento em razão da Covid-19, o trabalhador poderá apresentar como justificativa válida, no oitavo dia de afastamento, além do disposto no art. 6º da Lei nº 605/1949, documento de unidade de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS) ou documento eletrônico regulamentado pelo Ministério da Saúde (MS). A Lei nº 14.128/2021 entrou em vigor na data de sua publicação, ou seja, em 26/03/2021.

Lembramos que, no DOU de 07/02/2020, foi publicada a Lei nº 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus responsável pelo surto de 2019.

Em seu art. 3º, § 3º, determina que será considerada falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das seguintes medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública:

I - isolamento;

II - quarentena;

III - determinação de realização compulsória de:

a) exames médicos;

b) testes laboratoriais;

c) coleta de amostras clínicas;

d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou

e) tratamentos médicos específicos;

IV - Estudo ou investigação epidemiológica;

V - Exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver;

VI - Restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), por rodovias, portos ou aeroportos;

VII - requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas, hipótese em que será garantido o pagamento posterior de indenização justa; e

VIII - Autorização excepcional e temporária para a importação de produtos sujeitos à vigilância sanitária sem registro na Anvisa, desde que:

a) registrados por autoridade sanitária estrangeira; e

b) previstos em ato do Ministério da Saúde.

As medidas citadas anteriormente somente poderão ser determinadas com base em evidências científicas e em análises sobre as informações estratégicas em saúde e deverão ser limitadas no tempo e no espaço ao mínimo indispensável à promoção e à preservação da saúde pública.

Posteriormente, foi publicada a Portaria GM/MS nº 356/2020 (DOU de 12/03/2020), que dispõe sobre a regulamentação e a operacionalização do disposto na Lei nº 13.979/2020, que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (Covid-19).

A Portaria GM/MS nº 356/2020 regulamenta o disposto na Lei nº 13.979/2020, que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional em decorrência da infecção humana pelo Coronavírus (Covid-19).

3.1.1. Isolamento

A medida de isolamento objetiva a separação de pessoas sintomáticas ou assintomáticas, em investigação clínica e laboratorial, de maneira a evitar a propagação da infecção e transmissão local.

A medida de isolamento somente poderá ser determinada por prescrição médica ou por recomendação do agente de vigilância epidemiológica, por um prazo máximo de 14 dias, podendo se estender por até igual período, conforme resultado laboratorial que comprove o risco de transmissão.

A medida de isolamento prescrita por ato médico deverá ser efetuada, preferencialmente, em domicílio, podendo ser feito em hospitais públicos ou privados, conforme recomendação médica, a depender do estado clínico do paciente.

Não será indicada medida de isolamento quando o diagnóstico laboratorial for negativo para o SARSCOV-2.

A determinação da medida de isolamento por prescrição médica deverá ser acompanhada do termo de consentimento livre e esclarecido do paciente, conforme modelo estabelecido no Anexo I, transcrito a seguir.

ANEXO I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, RG nº _____, CPF nº _____ declaro que fui devidamente informado(a) pelo médico(a) Dr.(a) _____ sobre a necessidade de _____ (isolamento ou quarentena) a que devo ser submetido, com data de início _____, previsão de término _____, local de cumprimento da medida _____, bem como as possíveis consequências da sua não realização.

Paciente

Responsável

Nome: _____ Grau de Parentesco: _____

Assinatura: _____ Identidade Nº: _____

Data: ____/____/____ Hora: ____:____

Deve ser preenchido pelo médico

Expliquei o funcionamento da medida de saúde pública a que o paciente acima referido está sujeito, ao próprio paciente e/ou seu responsável, sobre riscos do não atendimento da medida, tendo respondido às perguntas formuladas por eles. De acordo com o meu entendimento, o paciente e/ou seu responsável, está em condições de compreender o que lhes foi informado. Deverão ser seguidas as seguintes orientações:

Nome do médico: _____

Assinatura _____

CRM _____

A medida de isolamento por recomendação do agente de vigilância epidemiológica ocorrerá no curso da investigação epidemiológica e abrangerá somente os casos de contactantes próximos a pessoas sintomáticas ou portadoras assintomáticas, e deverá ocorrer em domicílio.

Nas Unidades da Federação em que não houver agente de vigilância epidemiológica, a medida de isolamento⁹ será adotada pelo Secretário de Saúde da respectiva unidade.

A medida de isolamento por recomendação será feita por meio de notificação expressa à pessoa contactante, devidamente fundamentada, observado o modelo previsto no Anexo II, a seguir transcrito:

ANEXO II

NOTIFICAÇÃO DE ISOLAMENTO

O(A) Senhor(a) está sendo notificado sobre a necessidade de adoção de medida sanitária de isolamento. Essa medida é necessária, pois visa a prevenir a dispersão do vírus Covid-19.

Data de início:

Previsão de término:

Fundamentação:

Local de cumprimento da medida (domicílio):

Local: _____ Data: ____/____/____ Hora: ____: ____

Nome do profissional da vigilância epidemiológica: _____

Assinatura _____ Matrícula: _____

Eu, _____, documento de identidade ou passaporte _____ declaro que fui devidamente informado(a) pelo agente da vigilância epidemiológica acima identificado sobre a necessidade de isolamento a que devo ser submetido, bem como as possíveis consequências da sua não realização.

Local: _____ Data: ____/____/____ Hora: ____: ____

Assinatura da pessoa notificada: _____

Ou

Nome e assinatura do responsável legal: _____

3.2. Atestado médico particular

Caso o empregado justifique sua ausência com um atestado médico, cuja origem não figure no rol apresentado, como, por exemplo, atestado de médico particular, ressalvada a hipótese da alínea "f" do item 3 deste trabalho, a empresa não estará obrigada a aceitá-lo, ficando, conseqüentemente, desobrigada de remunerar os dias não trabalhados. Nesse caso, fica a critério da empresa aceitá-lo ou não.

Porém, caso a empresa tenha o costume de aceitar tais atestados, independentemente da ordem de preferência do item 3, e resolve não mais aceitá-lo, não poderá fazê-lo, sob pena de alteração contratual.

O art. 444 da CLT estabelece que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Por outro lado, o art. 468 da CLT determina que, nos contratos individuais de trabalho, a alteração das respectivas condições só é lícita quando houver mútuo consentimento e não resultar direta ou indiretamente prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.

Portanto, embora a legislação vigente assegure a liberdade de contratação das partes, resguarda as alterações contratuais contra a arbitrariedade do empregador, impondo que essa seja produto da manifestação de vontade das partes e, além disso, não cause prejuízo ao empregado, sob pena de ser considerada nula de pleno direito, não produzindo, conseqüentemente, qualquer efeito no contrato de trabalho.

4. ATESTADO MÉDICO - SOMA - POSSIBILIDADE

O art. 75, §§ 4º e 5º, do RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/1999, estabelece o seguinte:

"Art. 75 - Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário. (Nova redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 29.11.99).

.....

§ 4º - Se o segurado empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante quinze dias, retornando à atividade no décimo sexto dia, e se dela voltar a se afastar dentro de sessenta dias desse retorno, em decorrência da mesma doença, fará jus ao auxílio doença a partir da data do novo afastamento. (Redação dada pelo Decreto nº 5.545, de 2005)

§ 5º - Na hipótese do § 4º, se o retorno à atividade tiver ocorrido antes de quinze dias do afastamento, o segurado fará jus ao auxílio-doença a partir do dia seguinte ao que completar aquele período. (Incluído pelo Decreto nº 4.729, de 2003)".

Diante do exposto, se o empregado teve um primeiro afastamento de 15 dias, retornando à atividade no 16º dia, e se afastar pela mesma doença dentro de 60 dias desse retorno, caberá a Previdência Social o pagamento do auxílio-doença previdenciário, ficando a empresa dispensada do pagamento, novamente, dos 15 primeiros dias. Por outro lado, caso o empregado apresente vários atestados médicos cada um com período inferior a 15 dias, a empresa poderá somar o período dos vários atestados, desde que seja pela mesma doença, pagando os 15 dias de sua responsabilidade e os demais serão pagos pelo INSS, como auxílio-doença.

5. PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DOS ATESTADOS MÉDICOS

Não há previsão legal determinando prazo para que o empregado apresente ao empregador o atestado fornecido pelo serviço médico próprio da empresa, conveniado ou de terceiros. Entretanto, a empresa que se organizar em regulamento interno e dispuser de serviço médico próprio ou conveniado poderá incluir nesse documento cláusula sobre a existência desse benefício, bem como estabelecer o prazo para a apresentação dos referidos atestados.

Ressalte-se, contudo, que na impossibilidade de o empregado se socorrer do serviço médico concedido pela empresa, nas condições anteriormente previstas, o empregador deverá aceitar os atestados fornecidos por outros médicos, desde que respeitada a ordem preferencial.

6. ATESTADO MÉDICO - VALIDADE - REQUISITOS

Segundo o disposto na Portaria MPAS nº 3.291/1984, os atestados médicos concedidos para dispensa de serviços por doenças, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos aos segurados no âmbito dos serviços da Previdência Social por médicos do INSS, de empresas, instituições públicas e paraestatais e sindicatos urbanos, que mantenham contrato e/ou convênios com a Previdência Social, e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações.

Os atestados médicos, para terem plena eficácia, deverão conter:

- a) tempo de dispensa concedida ao segurado, por extenso e numericamente;
- b) diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), com a expressa concordância do paciente, de acordo com a Resolução CFM nº 1.851/2008; e
- c) assinatura do médico ou odontólogo sobre carimbo do qual conste nome completo e registro no respectivo conselho profissional.

O início da dispensa deverá coincidir obrigatoriamente com os registros médicos relativos à doença ou à ocorrência que determinou a incapacidade.

Ainda de acordo com a Resolução CFM nº 1.851/2008, que alterou o art. 3º da Resolução CFM nº 1.658/2002, quando o atestado for solicitado pelo paciente ou seu representante legal para fins de perícia médica deve-se observar:

- a) o diagnóstico;
- b) os resultados dos exames complementares;
- c) a conduta terapêutica;
- d) o prognóstico;
- e) as consequências à saúde do paciente;
- f) o provável tempo de repouso estimado necessário para a sua recuperação, que complementarmente o parecer fundamentado do médico perito, a quem cabe legalmente a decisão do benefício previdenciário, tais como: aposentadoria, invalidez definitiva, readaptação;
- g) registrar os dados de maneira legível;
- h) identificar-se como emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina.

7. PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO)

Por meio da Portaria SEPRT nº 6.734, de 09/03/2020 (DOU de 13/03/2020) foi aprovada a nova redação da Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7) - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que passa a vigorar com a redação constante do Anexo da referida Portaria.

A NR-07 estabelece diretrizes e requisitos para o desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) nas organizações, com o objetivo de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação de riscos do Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) da organização.

O PCMSO deve incluir a realização obrigatória dos exames médicos:

- a) admissional;
- b) periódico;
- c) de retorno ao trabalho;
- d) de mudança de riscos ocupacionais;
- e) demissional.

Os referidos exames médicos compreendem exame clínico e exames complementares, realizados de acordo com as especificações da NR-7 e de outras NRs.

7.1. Avaliação clínica - Periodicidade

Os exames médicos ocupacionais devem ser aplicados de acordo com as especificações e prazos dispostos na NR-7. Estes exames compreendem exames clínicos e exames complementares.

Nesse sentido, a nova redação da NR-7 trouxe importante alteração quanto aos prazos e as periodicidades dos exames clínicos, conforme quadro a seguir:

Tipo de Exame	Em quem Deve Ser Realizado	Quando Deve ser Realizado
Admissional	Todos os empregados	Antes que o empregado assuma suas atividades
Exames Periódicos	a) para empregados expostos a riscos ocupacionais identificados e classificados no PGR e para portadores de doenças crônicas que aumentem a susceptibilidade tais riscos	A cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico responsável de acordo com a periodicidade especificada no Anexo IV da NR-7, relativo a empregados expostos a condições hiperbáricas
	b) para os demais empregados	A cada dois anos.
Exames de retorno ao trabalho	Todos os empregados	O exame clínico deve ser realizado antes que o empregado reassuma suas funções, quando ausente por período igual ou superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não. A avaliação médica deve definir a necessidade de retorno gradativo ao trabalho.
Exames de mudança de risco ocupacional *	Todos os empregados, quando houver mudança de risco ocupacional	Deve, obrigatoriamente, ser realizado antes da data da mudança, adequando-se o controle médico aos novos riscos.
No exame demissional	Todos os empregados	Deve ser realizado em até 10 dias contados do término do contrato, podendo ser dispensado caso o exame clínico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 135 dias, para as organizações graus de risco 1 e 2, e há menos de 90 dias, para as organizações graus de risco 3 e 4.

Colaboração de:

Maurílio de Souza Diniz

Diretor Gerencial SINPAPEL