

16 DE AGOSTO DE 2024

ED. 9

Informe **JURÍDICO**

70
anos

Fecomércio ES
CNC Sesc Senac
Sindicatos



Atestado médico: direitos de afastamento do trabalho, segundo a CLT

por Nilton Basílio Teixeira e Bruna Sabadini Pagotto Barbosa

O que diz a legislação



Entre os diversos direitos do empregado contemplados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), está prevista a possibilidade de o funcionário se afastar do trabalho em certas situações, sem que sua remuneração seja afetada.

Pelo texto legal, cada uma das situações tem um prazo específico que deve ser consultado, exceto quando houver disposição diversa em acordo coletivo.

Hipóteses previstas no art. 473 da CLT para concessão de atestado médico:

- a) falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente, irmão ou pessoa, declarada na carteira de trabalho e previdência social, que esteja sob sua dependência econômica;
- b) casamento;
- c) nascimento de filho, adoção ou guarda compartilhada;
- d) doação voluntária de sangue;
- e) alistamento de eleitor;
- f) exigências de Serviço Militar;
- g) provas de vestibular;
- h) comparecimento em juízo;
- i) representação sindical;
- j) acompanhamento da esposa em consultas médicas durante o período de gravidez;
- k) acompanhamento de filho de até 6 anos em consulta médica;
- l) exames preventivos de câncer.

Possibilidade de afastamento por motivo de doença

Além dos casos previstos pelo art. 473, existe outra possibilidade que não está disposta na CLT, mas é regulamentada por outras leis: o afastamento por motivo de doença.

Para que o empregado possa se afastar do emprego em razão de doença, sem prejuízo da sua remuneração, por regra geral, deve apresentar atestado médico. Trata-se do documento emitido por profissional de saúde, atestando que o paciente não tem condições de exercer suas atividades em certo período, o que justifica a ausência do trabalho.

Ocorre que, por muitas vezes, há desencontro de informações com relação ao atestado médico, ante a ocorrência de situações específicas que não estão previstas na lei.

Atenção à legislação

Frente ao silêncio da CLT em relação ao atestado médico, as empresas devem estar atentas à legislação existente sobre o assunto, bem como convenções ou acordos coletivos de trabalho.

No que diz respeito ao afastamento do emprego por motivo de doença, a Lei 605/49 consolida o atestado médico como documento que justifica o abono de faltas e determina, em seu artigo 6º, alínea f, que a remuneração do empregado não será afetada em caso de doença devidamente comprovada.

Para tanto, a doença deverá ser comprovada mediante atestado emitido por:

- médico da instituição da Previdência Social a que estiver filiado o empregado;
- médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria;

Brenda Rocha - Blossom / shutterstock.com



Nesse sentido, é importante observar as normas coletivas, além de disposições legais e jurisprudenciais acerca da apresentação do documento, para evitar quaisquer violações dos direitos e eventuais litígios.

- médico da empresa ou por ela designado;
- médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou saúde pública ou;
- ou na localidade em que o profissional trabalhar, com médico de sua escolha.

Ainda nesse sentido, o artigo 159, inciso V, do Decreto Lei 10.854/2021, prevê como motivo justificado a ausência do empregado durante os primeiros 15 dias consecutivos ao afastamento por motivo de doença, devendo ser comprovado por meio de apresentação de atestado médico nos termos da Lei nº 605/49, emitido por médico devidamente cadastrado no Conselho Regional de Medicina.

Regras e prazos para a entrega do atestado

Em relação aos prazos do atestado, devem ser feitas algumas considerações. É considerado motivo justificado a ausência do empregado durante os primeiros 15 dias consecutivos ao afastamento da atividade por motivo de doença. A partir do 16º dia de afastamento, cabe ao empregado solicitar o auxílio-doença junto ao INSS, conforme o art. 60 da Lei 8.213/91.

O prazo para a entrega do atestado não tem previsão legal, de modo que costuma ser alvo de acordo coletivo ou regimento interno da empresa. O entendimento atual é de que o prazo de 48 horas se mostra razoável, mas deve ser observado sempre o disposto pelo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou pela própria empresa.

Outro ponto relevante relativo ao atestado é o código de Classificação Internacional de Doenças (CID), responsável por indicar a que doença ou problemas de saúde se refere o atestado emitido.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do RO-213-66.2017.5.08.0000, firmou o entendimento de que não se pode exigir a informação sobre a CID como requisito para o abono de faltas de empregados, por se tratar de violação à intimidade, vida privada, honra e imagem do empregado.

É importante destacar que as particularidades da matéria podem ser disciplinadas por meio de normas

coletivas de trabalho, que, uma vez pactuadas, possuem autonomia e prevalência sobre a lei, desde que respeitem os parâmetros protetivos das relações de trabalho e do próprio trabalhador.

Veracidade

Disposições normativas buscam assegurar os direitos dos empregados que necessitam se afastar do emprego sem que sua remuneração seja prejudicada. Contudo, em caso de suspeita da veracidade do atestado médico pela empresa, é possível solicitar informações relativas ao atestado, nos termos do artigo 2º da Resolução 1658/02 do Conselho Federal de Medicina (CFM).

Caso seja constatada a falsidade do atestado médico, o empregado pode ser demitido por justa causa, conforme artigo 482 da CLT, podendo ainda responder pelo crime previsto no art. 304 do Código Penal.

