

# **ATESTADOS**

## **ORDEM PREFERENCIAL DOS ATESTADOS**

Conforme preceitua o Enunciado TST n. 15, para que o empregado perceba salário-enfermidade e repouso semanal remunerado, as justificativas de sua ausência, quando motivada por doença, devem observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei, que é a seguinte:

1º) médico da empresa ou de convênio por esta mantido;

2º) médico do SUS – Sistema Único de Saúde;

3º) médico do Sesi ou Sesc;

4º) médico de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene ou saúde; e

5º) médico do sindicato a que pertença o empregado ou por profissional da escolha deste, quando inexistir, na localidade, médico nas condições acima especificadas.

### **Observação**

Entretanto, para que o empregador adote esta ordem preferencial, é necessário que tenha tal previsão em regulamento interno da empresa ou em convenção coletiva da categoria profissional, fazendo conhecer tal norma a todos os empregados admitidos.

## **REQUISITOS DE VALIDADE DO ATESTADO MÉDICO**

A legislação trabalhista e previdenciária não disciplinam sobre o conteúdo do atestado médico, existindo sobre o tema somente a Resolução nº 1.658/2002, do Conselho Federal de Medicina. E determina o art. 3º deste instrumento normativo que na elaboração do atestado o médico deverá observar os seguintes procedimentos:

- a) especificar o tempo concedido de dispensa à atividade, necessário para a completa recuperação do paciente;
- b) estabelecer o diagnóstico, quando expressamente autorizado pelo paciente;
- c) registrar os dados de maneira legível;
- d) identificar-se como emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina.

Note-se, portanto, que constitui procedimento antiético a emissão de atestado médico com identificação do diagnóstico, exceto se expressamente autorizado pelo paciente ou seu representante legal, ou em se tratando de motivo justificado.

E esclarece ainda o art. 5º da Resolução sobre o diagnóstico codificado (CID):

"Art. 5º - Os médicos somente podem fornecer atestados com o diagnóstico codificado ou não quando por justa causa, exercício de dever legal, solicitação do próprio paciente ou de seu representante legal".

"Parágrafo único; No caso da solicitação de colocação de diagnóstico, codificado ou não, ser feita pelo próprio paciente ou seu representante legal, esta concordância deverá estar expressa no atestado".

Concluimos, pois, que o profissional médico não deverá fornecer atestado médico com identificação do diagnóstico, codificado ou não, exceto se mencionar, no próprio documento, a concordância do trabalhador paciente.

### **Observação**

É válida a justificação de faltas atestadas por cirurgiões-dentistas, no setor de sua atividade profissional.

## **PRAZO PARA ENTREGA DOS ATESTADOS MÉDICOS PELOS EMPREGADOS**

Inexiste na legislação trabalhista determinação de prazo para a entrega dos atestados médicos, devendo a matéria ser regulada através de convenções ou acordos coletivos e/ou Regulamento Interno da empresa.

Caso não contenha determinação de prazo em qualquer dos estatutos mencionados, deverá o empregado providenciar a entrega do atestado o mais breve possível, preferencialmente antes do fechamento da folha de pagamento do mês em curso.

## **PAGAMENTO DOS DIAS DE AFASTAMENTO**

O empregador obriga-se ao pagamento dos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento da atividade pelo empregado por motivo de doença.

Os dias de afastamento posteriores ao 15º (décimo quinto) dia deverão ser pagos diretamente pela Previdência Social, iniciando-se então o gozo dos benefícios de auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário.

Cumprido ao empregador observar, entretanto, que o empregado que, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante 15 (quinze) dias, retornando à atividade no 16º dia, e se dela voltar a se afastar dentro de 60 (sessenta) dias desse retorno, pelo mesmo motivo, fará jus ao auxílio-doença a partir da data do novo afastamento – Decreto n. 3.048/99, art. 75, § 3º.

Ainda, na hipótese do empregado segurado se afastar por período inferior a quinze dias, mas dentro de sessenta dias, voltar a se afastar, alcançando a soma dos atestados mais de quinze dias, terá o trabalhador direito ao benefício previdenciário a partir do 16º dia de afastamento, mesmo que descontínuo - art. 75, § 4º e 5º do Decreto 3.048/99.

Assim, caso o empregado apresente, por exemplo, atestado médico de cinco dias, volte ao trabalho por um dia e novamente se afaste por mais 14 dias, totalizando 19 dias de afastamento, deverá o empregador remunerar apenas os 15 dias iniciais, cabendo ao INSS o pagamento do restante do período de afastamento - 4 dias.

Se o afastamento for decorrente de agravamento ou seqüela de acidente do trabalho já ocorrido anteriormente, não deverá o empregador pagar os primeiros 15 dias de atestado médico, visto que nesta hipótese ocorrerá reabertura do benefício de auxílio-doença acidentário, ficando o ônus a cargo da própria Previdência Social – Decreto n. 3.048/99, art. 75, § 3º.

### **ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO DE PARENTES AO MÉDICO**

A legislação trabalhista vigente não traz previsão para o abono de faltas decorrentes de acompanhamento de filho menor ao médico, sendo lícito, portanto, o desconto no salário do empregado dos dias referentes a esse período.

Entretanto, deverá o empregador observar o documento coletivo da categoria, o qual, caso possua cláusula a respeito, deverá ser observado.

Cumpra ainda ao empregador observar que a finalidade do atestado médico é tão-somente a justificativa das ausências do empregado por incapacidade laborativa e, sendo assim, a jurisprudência dominante tem sido no sentido de abonar as faltas por acompanhamento de filho em internações hospitalares ou tratamento médico, quando se prove a necessidade real de seu comparecimento e a incapacidade dos pais de comparecerem ao trabalho.