



INAMARE

INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ



Atestados Médicos - Classificação Internacional de Doenças (CID) / Declaração de Comparecimento em Atendimento Médico

Fórum da Aprendizagem – Maringá e Região – PR

Sandra Tavares

E-mail: inamare.adm@gmail.com

Weslei de Oliveira

E-mail: weslei@wolowskioliveira.adv.br



INTRODUÇÃO

Em determinadas situações, a lei autoriza o empregado a faltar ao serviço sem que tal fato venha a lhe acarretar qualquer prejuízo, seja de ordem disciplinar ou econômico-financeira. Entre tais hipóteses verifica-se a **ausência em decorrência de problemas de saúde**.



INAMARE
INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ

Entretanto, para não ocasionar a perda da remuneração correspondente, a falta motivada por doença **deve ser devidamente justificada mediante atestado médico**. Assim, os atestados médicos têm por fim justificar e/ou abonar as faltas do empregado ao serviço, em decorrência de incapacidade temporária para o trabalho, motivada por:

- a) doença ; ou
- b) acidente do trabalho .



REQUISITOS DE VALIDADE

Os requisitos para que um atestado médico seja considerado válido, estão previstos na Resolução CFM nº 2.381/2024, portanto, vejamos, nos termos da legislação todo atestado deve:



INAMARE
INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ

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

Preenchidos tais requisitos, **o empregador está obrigado a aceitar, justificar a falta, bem como, não realizar o desconto na remuneração do empregado.**

Outro ponto que deve atentar-se, é quanto a presença do CID no documento, nos termos acima apresentado, não é um requisito obrigatório, de modo que irá constar apenas quando o paciente autorizar.

No entanto, ainda que o empregado não autorize a divulgação do CID, não tornará o documento inválido, de modo que não pode ser recusado, sendo portanto, plenamente válido para justificar a ausência do empregado.



REQUISITOS DE VALIDADE



Resolução CFM nº 2.381/2024

- O atestado deve especificar o tempo de dispensa necessário para a recuperação.
- O diagnóstico (CID) só deve constar quando expressamente autorizado pelo paciente.
- O médico deve se identificar com assinatura e número do CRM.

Privacidade do Paciente

- O CID só pode ser incluído com autorização — CF/88, Art. 5º, inciso X.
- TST: Nula cláusula de convenção coletiva que exige CID no atestado.
- Atestado sem CID é juridicamente válido para fins trabalhistas.

"A relação médico-paciente pressupõe confiança e sigilo das informações."



CONTAGEM DO ATESTADO MÉDICO

A contagem dos dias de incapacidade para o trabalho determinada no atestado médico, **deve iniciar a partir da data em que o empregado foi atendido pelo emissor.**



INAMARE
INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ

Esta previsão está contida no item 3 da Portaria MPAS nº 1.722/79, a qual disciplina que a data do **atestado médico deverá coincidir com o início da dispensa da atividade, a partir do dia em que o paciente foi atendido.**

Diante desta previsão, também se extrai a resposta para algo que muitos empregadores têm dúvida, atestados com data retroativa.

Quando **o empregado apresentar um atestado com data anterior ao do comparecimento a unidade médica, este não será considerado válido, já que a Portaria em questão ao colocar esta determinação, teve como objetivo vedar a emissão de atestado com data retroativa.**

Logo, nessa situação, o empregador poderá recusar o atestado, bem como, realizar o desconto do respectivo período, não protegido pela legislação, ou seja, que antecedeu ao atendimento do empregado na unidade de saúde.



LIMITE MÁXIMO DE ATESTADO MEDICOS

Cabe esclarecer que legislação trabalhista não determina um limite para recebimento de atestados, desta forma, todos que forem apresentados pelo empregado, estando no padrão legal na Resolução CFM nº 2.381/2024, devem ser acatados.



INAMARE
INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ

No entanto, existe sim, limite quanto ao pagamento deste. Nos termos do artigo 75 do Decreto nº 3.048/99, o empregador possui a responsabilidade de arcar com os 15 primeiros dias de incapacidade do empregado.

De modo que, aquilo que extrapolar a 15 dias, no intervalo de 60 dias (mesmo afastamento), será pago pela Previdência Social, mediante ao encaminhamento do empregado para o recebimento do benefício de incapacidade temporária, anteriormente chamado, auxílio-doença.

Vale lembrar, que quando o empregado apresentar mais de um atestado, para fins de encaminhamento a Previdência Social, o empregador poderá realizar a soma, desde que cumprido os critérios estabelecidos pelo artigo 75, § 4º, do Decreto nº 3.048/99.



PRAZO PARA APRESENTAÇÃO ATESTADO

Não existe previsão na legislação trabalhista de um prazo para entrega do atestado médico ao empregador.

Desta forma, cabe as partes guiarem-se pelo bom senso, assim como, esclarecer ao empregado quanto a necessidade de entrega em tempo hábil para lançamento do mesmo, de modo a evitar que seja necessário retificação de folha de pagamento, ou até mesmo, para que não ocorra descontos indevidos.

Dado que não existe previsão legal, também é autorizado ao empregador estipular em seu regulamento interno um prazo para apresentação de atestado, visto que esta condutada está amparada pelo seu poder diretivo, poder este, atribuído pelo artigo 2º da CLT.

Além disso, deve dar ciência aos empregados quanto a regra, previamente, para que estes não aleguem desconhecimento. Desta forma, estando o empregado ciente quanto ao prazo, caso não observe, poderão ser aplicadas sanções disciplinares.

No entanto, cabe lembrar que essas sanções, como uma advertência, por exemplo, são para que num futuro, o empregado venha a respeitar o prazo estipulado no regimento, mas quanto ao pagamento dos dias constantes no atestado, se este possuir todos os requisitos de validade, orienta-se pela aceitação, sem prejuízo na remuneração do empregado.



INAMARE

INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ



DECLARAÇÃO COMPARECIMENTO

A declaração médica de comparecimento visa justificar a ausência do empregado por um período em que precisou ausentar-se das suas funções para realizar determinado exame ou consulta médica, sem que necessariamente esteja presente a incapacidade para o trabalho. Caso a declaração de comparecimento possua todos os requisitos de validade, previsto no previstos na Resolução CFM nº 2.381/2024, **deve ser igualmente aceita pelo empregador e aquele período específico, ser justificado.**



Quando a consulta ou exame ocorre dentro da jornada de trabalho, não há previsão regulamentando quanto ao período de deslocamento, do consultório médico ao local de trabalho, se deve ou não, ser abonado pelo empregador.

Há apenas um entendimento, que se **fundamenta no princípio da razoabilidade, o qual tal período em que o empregado gastou para realizar o deslocamento, deveria ser abonado também.**



DIVERGÊNCIA QUANTO ACEITAÇÃO

O artigo 4º, inciso III, da Resolução CFM nº 2.381/2024 traz o seguinte conceito:

III - Declaração de comparecimento: fornecida pelo setor administrativo de estabelecimento de saúde, assim como o atestado por médico, sem recomendação de afastamento do trabalho; pode ser um documento válido como justificativa perante o empregador, para fins de abono de falta no trabalho, desde que tenha a anuência deste.

A divergência reside nos trechos sublinhados, pois não definem especificamente se a empresa estará ou não obrigada a aceitar a declaração como uma falta justificada, abrindo a possibilidade ao empregador para descontar o período não trabalhado como falta injustificada. Ressalta-se que, **em relação à declaração de comparecimento emitida por médico, o Parecer CFM nº 017/2011 já definia que ela deve ser considerada como atestado médico, fazendo jus ao abono do período.**

Quanto à declaração emitida por **membro não médico** do estabelecimento de saúde, o Conselho de Medicina do Estado do Paraná (CRM-PR), através do Parecer CRM/PR nº 2.772/2019, pacifica que a declaração pode ser emitida e aceita, **mas não traz obrigatoriedade para ser considerada como um abono, por não ter força de atestado médico,** fica a critério do empregador abonar ou não esse período.



ATESTADOS – ÁREAS DA SAÚDE

Conforme o artigo 13, § 1º, da Lei nº 4.119/62 e artigo 8º, inciso II, da Resolução CFP nº 006/2019, **os psicólogos podem atribuir diagnósticos e também possuem legitimidade para emissão de atestados psicológicos**. E ainda, há previsão junto ao artigo 10, incisos I, II e III, da Resolução CFP nº 006/2019 explorando essa possibilidade, inclusive, determina que o psicólogo pode justificar faltas e impedimentos, bem como, solicitar afastamentos específicos.



INAMARE

INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ

Nos termos do artigo 6º, inciso III, da Lei nº 5.081/66, **o cirurgião-dentista possui a competência de atestar para fins de justificação de falta ao trabalho, estados mórbidos ou outros de seus pacientes**. Além disso, conforme artigo 6º da Resolução CFM nº 1.658/2002, os odontólogos possuem a prerrogativa de fornecer atestado de afastamento do trabalho, desde que este se limite a sua área de atuação.

O **fisioterapeuta é competente para elaborar e emitir atestado médico**, desde que limitados em sua área de atuação, conforme prevê o artigo 1º da Resolução COFFITO nº 464/2016. Sendo assim, o atestado médico determinando a incapacidade do empregado para o trabalho, emitido por Fisioterapeuta também é resguardado perante a legislação trabalhista.

Atualmente não há previsão na legislação que obrigue o empregador a abonar as ausências ao trabalho em razão de consulta nutricional.



ATESTADO ACOMPANHAMENTO

Todo empregado possui o direito de se ausentar do trabalho, um dia por ano, para acompanhar filho até seis anos em consulta médica. Nos termos do artigo 473, inciso XI, da CLT, incluído pela Lei nº 13.257/2016, esta ausência possui limitações, uma delas é quanto à idade, ou seja, o filho deve ter até seis anos.



INAMARE
INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ

O **acompanhamento de filhos com idade superior a seis anos, não está amparado pela legislação, de modo que o empregador poderá considerar como falta injustificada e realizar os respectivos descontos**. Outro ponto é que, este tipo de justificativa, só poderá ser apresentada uma vez por ano, de modo que, tudo aquilo que ultrapassar isto, também não se tem obrigatoriedade de aceitação. No entanto, nos termos do artigo 7º, inciso XXVI, da CF/88, o Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho podem estipular condições mais benéficas ao empregado, no que diz respeito a atestado para acompanhamento de filho em consulta médica.

Desta forma, é muito importante uma consulta prévia a Convenção Coletiva da Categoria, de modo a verificar se esta não atribui ao empregado direito a uma quantidade superior ao disposto no artigo 473 da CLT.



ATESTADO ACOMPANHAMENTO

Não há previsão perante a legislação trabalhista que justifique a ausência do empregado em razão de acompanhamento de seus pais. Ainda que sejam idosos ou tenham sofrido internação hospitalar, tal situação, não está amparada pela Lei como ausência justificada e, portanto, será passível de desconto.



INAMARE

INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ

Entretanto, também poderá ser abonado por mera liberalidade, se o empregador assim desejar, nos termos do artigo 6º, § 1º, alínea “b”, da Lei nº 605/49 e artigo 131, inciso IV, da CLT.

Já no que se refere ao acompanhamento médico de cônjuge, o artigo 473, inciso X, da CLT determina que, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, por dois dias, durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, para acompanhá-la na realização de consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez.



ATESTADO ACOMPANHAMENTO

Não há previsão perante a legislação trabalhista que justifique a ausência do empregado em razão de acompanhamento de seus pais. Ainda que sejam idosos ou tenham sofrido internação hospitalar, tal situação, não está amparada pela Lei como ausência justificada e, portanto, será passível de desconto.



INAMARE

INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ

Entretanto, também poderá ser abonado por mera liberalidade, se o empregador assim desejar, nos termos do artigo 6º, § 1º, alínea “b”, da Lei nº 605/49 e artigo 131, inciso IV, da CLT.

Já no que se refere ao acompanhamento médico de cônjuge, o artigo 473, inciso X, da CLT determina que, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, por dois dias, durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, para acompanhá-la na realização de consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez.



EXAMES PREVENTIVOS CÂNCER

O artigo 473, inciso XII, da CLT trata exclusivamente da falta justificada para realização de exames preventivos contra o câncer, como se observa a seguir:

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

Sendo assim, diante da apresentação de declaração de comparecimento, desde que em conformidade com os requisitos de validade da Resolução CFM nº 2.381/2024, deve haver o abono do período, pois considera-se como falta justificada.



INAMARE

INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ





INAMARE

INSTITUTO DE APRENDIZAGEM
PROFISSIONAL MARINGÁ



Muito Obrigado

Sandra Tavares

E-mail: inamare.adm@gmail.com

Weslei de Oliveira

E-mail: weslei@wolowskioliveira.adv.br