

## ATESTADO MÉDICO

A justificativa da ausência do empregado ao serviço, por motivo de doença, para não ocasionar a perda da remuneração correspondente, deve ser comprovada mediante atestado médico.

O atestado médico, para abono de faltas ao trabalho, tem limitações regulamentadas por lei. O Decreto 27.048/49 que aprova o regulamento da Lei 605/49, no artigo 12, §1º e 2º, dispõe sobre as formas de abono de faltas mediante atestado médico:

Art. 12. Constituem motivos justificados:

.....

*§ 1º: A doença será comprovada mediante atestado passado por médico da empresa ou por ela designado e pago.*

*§ 2º: Não dispondo a empresa de médico da instituição de previdência a que esteja filiado o empregado, por médico do Serviço Social da Indústria ou do Serviço Social do Comércio, por médico de repartição federal, estadual ou municipal, incumbido de assunto de higiene ou saúde, ou, inexistindo na localidade médicos nas condições acima especificados, por médico do sindicato a que pertença o empregado ou por profissional da escolha deste.*

## CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA - CFM

Os atestados médicos de particulares, conforme manifestação do Conselho Federal de Medicina (CFM), não devem ser recusados, exceto se for reconhecido favorecimento ou falsidade na emissão, assim estabelecendo:

*"O atestado médico, portanto, não deve "a priori" ter sua validade recusada porquanto estarão sempre presentes no procedimento do médico que o forneceu a presunção de lisura e perícia técnica, exceto se for reconhecido favorecimento ou falsidade na sua elaboração quando então, além da recusa, é acertado requisitar a instauração do competente inquérito policial e, também, a representação ao Conselho Regional de Medicina para instauração do indispensável procedimento administrativo disciplinar".*

A [Resolução CFM 1.851/2008](#) que alterou o art. 3º da Resolução CFM 1.658/2002, que normatiza a emissão de atestados médicos, estabeleceu que na elaboração do atestado médico, o médico assistente observará os seguintes procedimentos:

- 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.

Quando o atestado for solicitado pelo paciente ou seu representante legal para fins de perícia médica deverá observar:

- I - o diagnóstico;
- II - os resultados dos exames complementares;
- III - a conduta terapêutica;
- IV - o prognóstico;
- V - as conseqüências à saúde do paciente;
- VI - 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;
- VII - registrar os dados de maneira legível;
- VIII - identificar-se como emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina."

### **ORDEM PREFERENCIAL**

Ordem preferencial dos atestados médicos (estabelecida pelo Decreto 27.048/49 e também pela Legislação da Previdência Social):

1. Médico da empresa ou em convênio;
2. Médico do INSS ou do SUS;
3. Médico do SESI ou SESC;
4. Médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene e saúde;
5. Médico de serviço sindical;
6. Médico de livre escolha do próprio empregado, no caso de ausência dos anteriores, na respectiva localidade onde trabalha.

### **CONTROVÉRSIA SOBRE A ORDEM PREFERENCIAL**

Os Tribunais Regionais do Trabalho têm se manifestado no sentido de que os atestados fornecidos pelo INSS ou através do SUS são válidos, mesmo que a empresa possua serviço médico próprio ou em convênio, não havendo necessidade de serem submetidos ao médico da empresa.

A justificativa de faltas pode também ser atestada por cirurgiões dentistas, no setor de sua atividade profissional, conforme a Lei 6.215/75.

### **VALIDADE - REQUISITOS**

Os atestados médicos para justificarem as faltas por doenças, com incapacidade até 15 dias, devem atender aos seguintes requisitos:

1. Tempo de dispensa concedido ao segurado, por extenso e numericamente determinado.

2. Ao médico somente será permitido fazer constar, em espaço apropriado no atestado, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), se houver solicitação do paciente ou de seu representante legal, mediante expressa concordância consignada no documento (Portaria MPAS 3291/1984).
3. Assinatura do médico ou odontólogo sobre o carimbo do qual conste nome completo e número no registro no respectivo conselho profissional. As datas de atendimento, início da dispensa e emissão do atestado não poderão ser retroativas e deverão coincidir.

### **EMPREGADO - FALSIFICAÇÃO OU ADULTERAÇÃO DE ATESTADOS**

A falsificação ou adulteração de atestados médicos por parte do empregado constitui falta grave sujeita a demissão por justa causa.

O empregado que falsifica atestado médico para justificar faltas perante o empregador além de poder ser demitido por justa causa, poderá responder criminalmente, conforme artigo 301 do código penal.

Uma vez comprovada a falsificação, o empregado poderá ser demitido com base no [artigo 482 alínea "a" da CLT](#).

### **MÉDICO - ATESTADO FALSO**

O médico que fornecer atestado falso ao empregado poderá responder criminalmente, conforme artigo 302 do Código Penal e ainda, pagar multa se o crime tenha sido cometido com finalidade lucrativa.

O empregado que recebeu o atestado, mesmo não tendo ele, falsificado o documento, também poderá ser demitido com base no artigo 482 alínea "a" da CLT.

### **DENTISTAS - ATESTADOS VÁLIDOS**

O não comparecimento ao trabalho por parte do empregado por motivo de doença, devidamente comprovada mediante atestado médico, ainda que por dentista, constitui motivo justificado.

A lei 5.081/66, inciso III, dispõe que compete ao cirurgião dentista atestar, no setor de sua atividade profissional, estados mórbidos e outros, inclusive, para justificação de faltas ao emprego;

Caberá à empresa remunerar o empregado somente pelo tempo declarado em atestado médico, ou seja, pelo tempo de ausência do empregado para comparecimento e retorno do local de atendimento.

### **PRAZO DE APRESENTAÇÃO**

Não há prazo na legislação para a apresentação do atestado médico.

Deve-se verificar acordo ou convenção coletiva do trabalho sobre eventual prazo estipulado.

Na omissão sobre o assunto, o empregador poderá estipular o prazo através de regulamento interno.

Para que tal regulamentação tenha validade, há necessidade de ciência inequívoca (assinatura) do empregado.

### **SALÁRIO MATERNIDADE**

O salário-maternidade é o direito a repouso remunerado paga à segurada da previdência social, durante 120 (cento e vinte) dias, podendo ser prorrogado, sendo pago diretamente pela empresa.

O repouso é de 28 (vinte e oito) dias antes do parto e 92 (noventa e dois) dias após.

Os períodos de repouso podem ser aumentados em mais duas semanas, antes e após o parto em casos excepcionais, desde que seja apresentado o atestado médico pelo serviço médico próprio da empresa ou por ela credenciado ou pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

O fornecimento dos atestados médicos necessários, inclusive para efeitos trabalhistas, é de competência dos órgãos pertencentes ao Sistema Único de Saúde ou ao serviço médico próprio da empresa ou por ele credenciado.

### **ABORTO NÃO CRIMINOSO**

A segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas, no caso de aborto não criminoso, desde que seja comprovado mediante atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde ou pelo serviço médico próprio da empresa ou por ela credenciado.

### **ACOMPANHAMENTO MÉDICO - FILHO OU DEPENDENTE**

A ausência da mãe ou do pai que acompanha o filho ou dependente com problema de saúde, é uma falta justificada, mas não é abonada, ou seja, o empregador não está obrigado a pagar a respectiva remuneração (salvo disposição em contrário em acordo e/ou convenção coletiva).

Veja maiores detalhes no tópico [Faltas Justificadas](#).

### **JURISPRUDÊNCIA**

EMENTA: DISPENSA POR JUSTA CAUSA. USO DELIBERADO DE ATESTADO EMITIDO POR FALSO MÉDICO PARA JUSTIFICAR AUSÊNCIA AO TRABALHO. No caso em exame o conjunto probatório autoriza a ilação de que foi o autor quem tomou a iniciativa de procurar um falso profissional de medicina, sem estar padecendo de doença alguma, apenas para obter um atestado médico que permitisse o afastamento de suas atividades nas empresas, quebrando a confiança da relação empregatícia e justificando, assim, a resolução do seu contrato de trabalho por justa causa. Processo 01073-2006-089-03-00-1 RO. Desembargadora relatora DEOCLECIA AMORELLI DIAS. Belo Horizonte, 28 de maio de 2007.

EMENTA: ATESTADO MÉDICO FALSO " CONFIGURAÇÃO DE HIPÓTESE AUTORIZADORA DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA - IMEDIATIDADE. A apresentação de atestado médico comprovadamente falso à empregadora, com a finalidade de justificar faltas ao serviço, encontra tipificação no art. 482, a, da CLT, autorizando a dispensa por justa causa. A data do atestado médico falso não é relevante para a aferição da imediatidade da aplicação da penalidade máxima à Obreira. O lapso temporal decorrido entre a apresentação do atestado à empresa e a data da dispensa, que, in casu, foi de aproximadamente onze dias, deve ser tido como razoável para a necessária apuração do fato. Processo 01662-2005-010-03-00-0 RO. Juir Relator MÁRCIO RIBEIRO DO VALLE. Belo Horizonte, 13 de dezembro de 2006.

EMENTA: JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE. Não obstante a reclamada suspeitasse ter o autor praticado ato de improbidade, quanto à apresentação de atestado médico falso para abonar um dia de falta, não aplicou qualquer punição ao obreiro, deixando transcorrer mais de dois meses para dispensá-lo por justa causa. Em vista da ausência de imediatidade entre a alegada falta e a aplicação da penalidade, além de não ter sido comprovado o conluio entre obreiro e o médico que emitiu o atestado, afasta-se a justa causa, impondo-se o reconhecimento da dispensa imotivada, com o conseqüente deferimento das parcelas rescisórias. Processo 00967-2004-034-03-00-4 RO. Juíza Relatora MARIA LAURA FRANCO LIMA DE FARIA. Belo Horizonte, 28 de fevereiro de 2005.

Base Legal: [Lei 8.213, de 24.07.1991 - artigo 60](#)

Lei 5.081/66, inciso III;

[Art. 131 da CLT](#);

Recurso Ordinário TRT 8.497/1993;

Acórdão TRT 2.531/1993;

Enunciado TST nº 15;

Enunciado TST nº 282;

Portaria MPAS 3.291/84, alterada pela Portaria MPAS 3.370/84;

[Resolução CFM 1.851/2008](#);

[Lei 605/49](#), artigo 6º, § 2º;

Decreto 27.048/49, artigo 12, §§ 1º e 2º e os citados no texto