

## LEGISLAÇÃO DO ATESTADO DE SAÚDE

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:

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

*§ 2º: Não dispendo 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.*

Os atestados médicos de particulares, conforme manifestação do Conselho Federal de Medicina, 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".*

Portanto, o atestado médico para abono de faltas ao trabalho deve obedecer aos dispositivos legais, mas, quando emitido por médico particular, a priori deve ser considerado, pelo médico da empresa ou junta médica de serviço público, como verdadeiro pela presunção de lisura e perícia técnica.

Entretanto, a legislação trabalhista não disciplina quanto ao abono de faltas em virtude de **atestado de acompanhamento médico** (aquele que é fornecido à mãe ou ao pai que acompanha o filho até o médico), tampouco se manifesta quanto a obrigatoriedade das empresas em recepcioná-lo.

Embora não tenhamos a manifestação da Legislação a respeito, é preciso se atentar para os [Acordos e Convenções Coletivas](#) que tendem a garantir situações mais benéficas, como complemento às dispostas em lei ou até pelos próprios procedimentos internos das empresas que podem estabelecer tal garantia.

Em um procedimento interno de uma empresa qualquer, encontramos uma dessas garantias a qual estabelecia que "Nos casos dos atestados de acompanhantes para filhos até 14 (quatorze) anos, a ausência é abonada, no limite de 01 dia/mês."

A Resolução CFM 1.851/2008 que regulamenta a expedição de atestados médicos, estabeleceu ao médico, o seguinte: a) especificar o tempo concedido de dispensa à atividade, necessário para a 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.

Quando o atestado for solicitado pelo paciente ou seu representante legal para fins de perícia médica deverá observar: a) o diagnóstico; b) os resultados dos exames complementares; c) a conduta terapêutica; d) o prognóstico; e) as conseqüências à saúde do paciente; f) o provável tempo de repouso estimado necessário para a sua recuperação; g) registrar os dados de maneira legível; h) identificar-se como emissor.

Ordem preferencial para aceitação pelo empregador dos atestados médicos, por Lei, é a seguinte :

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; 5. Médico de serviço sindical; 6. Médico de livre escolha do próprio empregado, no caso de ausência dos anteriores, na respectiva localidade onde trabalha.

É verdade que em alguns julgados, o Poder Judiciário Trabalhista tem desprezado a ordem preferencial e acatado amplamente os atestados fornecidos pelo INSS ou através do SUS, mesmo que a empresa possua serviço médico próprio.

Porém, para que os atestados médicos possam ter força de justificativa as doenças, com incapacidade até 15 dias, devem observar os seguintes requisitos: a) Tempo de dispensa concedido ao segurado, por extenso e numericamente determinado. b) O 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). c) 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.

## EMPRESAS - FACULDADE EM ABONAR

Se por um lado o empregador não deve esta obrigação, por outro há uma busca em manter a qualidade de vida e condições saudáveis de trabalho para seu empregado, condições estas que podem ser ameaçadas pela enfermidade na família deste, já que poderá refletir diretamente no seu [desempenho profissional](#).

Ora, se um empregado que trabalha em turnos, por exemplo, e que poderia agendar e levar seu filho ao médico após sua [jornada](#) normal de trabalho não o faz, fica evidente sua intenção em faltar ao serviço sem justificativa legal.

Por outro lado, se ocorrer a necessidade urgente em função de um fato grave e inesperado, ainda que a jornada de trabalho seja em turnos, há que se levar em consideração a imprevisibilidade e necessidade urgente de atendimento ao filho, o que poderia ser considerado justificável a ausência do empregado.

Cabe ao empregador aceitar ou não os atestados apresentados pelo empregado que não estejam previstos em lei. Se a lei, acordo ou convenção coletiva não disciplina sobre a obrigação de o empregador recepcionar o atestado de acompanhamento médico, é uma faculdade aceitar ou recusar.

No entanto, para que seja aceito, o gestor de Recursos Humanos deve estabelecer um procedimento interno regulamentando as condições em que serão aceitos, para que todos sejam atingidos por este regulamento. Não há como um departamento aceitar e outro não, conforme suas convicções.

A empresa poderá determinar ainda que os atestados de acompanhante (filho, pai, mãe, irmão e etc.) somente justificam a ausência do período, mas não abonam, caso em que as horas devem ser compensadas dentro de um determinado prazo para não incorrer em prejuízos salariais.

Não obstante, há que se atentar para o entendimento jurisprudencial que vem demonstrando que a mãe, o pai, tutor ou responsável que, não havendo outra possibilidade, precisar se ausentar do trabalho para acompanhar o filho menor até o médico, deve ter esta ausência justificada pela empresa, já que esta garantia de cuidado do filho, além de estar estabelecido na Constituição Federal, é um dever estabelecido no exercício do pátrio-poder, consubstanciado no dever dos pais de cumprir funções de sustento, educação e assistência aos filhos, conforme define o Estatuto da Criança e do Adolescente.