

DEPARTAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA

ADM – 124/2019 – 26/09/2019

BOLETIM 020/2019

A EMPRESA PODE RECUSAR ATESTADO MÉDICO?

A empresa nem sempre é obrigada a aceitar o atestado médico apresentado pelo empregado. Mas, para eventual recusa do atestado por parte do empregador, é necessário avaliar o caso em questão.

A Lei 605/49 versa que o atestado médico serve como documento comprobatório da impossibilidade do trabalhador exercer suas tarefas. E, assim a empresa, ao aceitar tal atestado, deve abonar a falta consequente dessa incapacidade laborativa.

Os atestados médicos devem cumprir alguns requisitos mínimos como: médico inscrito no CRM, data e hora, assinatura e carimbo em papel timbrado, identificação da Clínica Médica e tempo necessário de afastamento.

Porém, existem situações em que o empregador não é obrigado a aceitar esse documento.

Caso o empregador suspeite da validade do documento apresentado, poderá solicitar esclarecimentos e encaminhar o empregado para uma nova consulta com o médico da empresa (Médico do Trabalho), que dará o parecer dizendo se o trabalhador está ou não apto às suas tarefas, bem como poderá restringir as atividades do empregado (apto com restrições).

A empresa possui o direito de exigir uma nova avaliação por seu médico. Caso não haja concordância com o atestado emitido anteriormente, o médico da empresa deverá realizar um novo exame e fundamentar sua decisão mediante novo atestado.

O Conselho Federal De Medicina na Resolução nº 2.183/2018 no seu art. 1º, § 3º dispõe que: O médico do trabalho pode discordar dos termos do atestado médico emitido por outro médico, desde que justifique a discordância, após o devido exame clínico do trabalhador, assumindo a responsabilidade pelas consequências do seu ato.

Desta forma, para recusar o recebimento do atestado e descontar os dias referentes às faltas, é necessário que tenha um parecer de uma junta médica, conforme estabelece o parecer 15/95 do Conselho Federal de Medicina.

A apresentação de atestado falso é crime, previsto nos Arts. 297 e 302 do Código Penal. E, se a fraude for constatada como verdadeira, o empregado poderá ser dispensado por justa causa, uma vez que foi quebrada a fidúcia, boa-fé e lealdade (Art. 482 da CLT).

Vale ressaltar a importância de a empresa manter o cronograma do exame médico periódico atualizado. Se a empresa o faz periodicamente conforme estabelece a legislação, além de estar adotando uma medida legal na preservação da saúde do trabalhador, estará fazendo provas de que o empregado não tem nenhum problema decorrente da atividade profissional ou os atestados apresentados não equivalem a qualquer tipo de registro apresentado nos exames periódicos.

Fonte: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109659/lei-do-reposouo-semanal-remunerado-lei-605-49#>

Jurídico Trabalhista do SIMESPI
Crivelari & Padoveze Advogados
Marcela Ducati
OAB/SP 317.553