

Por Flavia Derra Eadi de Castro (\*)

O último ano ficou marcado por diversas greves no setor de transporte público, assim como ainda sofremos com os reflexos da pandemia em nossa saúde, levando o trabalhador a atrasar-se ou recorrer a médicos para justificar faltas. Contudo, no cenário empresarial, a aceitação de atestados médicos por parte das organizações não é sempre obrigatória, e a avaliação cuidadosa de cada caso se faz necessária para uma decisão fundamentada.

Para eventual recusa do atestado por parte do empregador, é necessário avaliar cada caso, a Lei 605/49 delinea o papel do atestado médico como prova da incapacidade do trabalhador para desempenhar suas funções, requerendo que a empresa, ao aceitar o documento, abone as faltas decorrentes dessa incapacidade.

Para garantir a validade do atestado, é crucial que o documento cumpra requisitos mínimos, incluindo a inscrição do médico no CRM, data e hora, assinatura e carimbo em papel timbrado, identificação da clínica médica e tempo necessário de afastamento. Devemos notar que, para a validade do atestado, **não é obrigatório mencionar o CID da doença, exceto com o consentimento do empregado.**

#### **Sem a presença do CID, o que permite a empresa negar um atestado?**

Entretanto, há situações em que o empregador não é obrigado a aceitar o atestado. Caso haja suspeitas sobre sua validade, o empregador pode solicitar esclarecimentos e encaminhar o empregado para uma nova consulta com o médico da empresa (Médico do Trabalho), que emitirá um parecer sobre a aptidão do trabalhador e, se necessário, poderá impor restrições às atividades.

O Conselho Federal de Medicina, por meio da Resolução nº 2.183/2018, estipula que o médico do trabalho pode discordar de atestados médicos emitidos por outros profissionais, desde que justifique a discordância após exame clínico do trabalhador, assumindo a responsabilidade pelas consequências.

Para recusar o atestado e descontar os dias de falta, é exigido um parecer de uma junta médica, conforme estabelece o parecer 15/95 do Conselho Federal de Medicina. Em casos de apresentação de **atestados falsos**, considerados crime conforme os Arts. 297 e 302 do Código Penal, a empresa pode dispensar o empregado por justa causa, rompendo a fidúcia, boa-fé e lealdade, conforme o Art. 482 da CLT.

#### **Qual o dever médico das empresas perante seus empregados?**

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.

Portanto, manter um cronograma atualizado desses exames não só atende às obrigações legais, mas também reforça o compromisso da empresa com a saúde dos colaboradores. Esta prática não apenas valida a ausência de problemas relacionados ao trabalho, mas fortalece a confiança mútua, posicionando a empresa como defensora do bem-estar laboral.

Em tempos desafiadores, com greves, ou até mesmo algo semelhante ao que vivemos no passado com a pandemia, manter essa abordagem não apenas responde às questões sobre a recusa de atestados, mas destaca o papel da empresa na criação de ambientes de trabalho saudáveis e responsáveis.

(\*) **Flavia Derra Eadi de Castro** é advogada e sócia da RGL Advogados e especialista em Prevenção de Riscos Trabalhistas

**Fonte:** Comunica PR, em 21.02.2024