

DOUTOR, PRECISO DE UM ATESTADO MÉDICO

SOU – SAÚDE
OCUPACIONAL
UNIMED

Unimed 

Apoio a médicos e cooperativas

A felicidade no ambiente de trabalho começa pela manutenção ou recuperação da saúde. Como provedoras de assistência médica a quase 20 milhões de brasileiros, as cooperativas Unimed têm, dentre suas atribuições, a Medicina do Trabalho.

Esta cartilha expressa mais uma providência prática em que a Unimed do Brasil e a Central Nacional Unimed, por meio do SOU – Saúde Ocupacional Unimed, buscam levar ao sistema cooperativo Unimed informações relevantes sobre o tema.

Partilhamos, aqui, conceitos fundamentais para o médico que terá de decidir se o atestado se justifica em função do quadro de saúde do trabalhador, e em que situações pode ser solicitado e concedido.

Além dos aspectos técnicos e legais – como o que estabelece a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) –, esta cartilha também reproduz o Código de Ética Médica, sempre oportuno e atual.

Todas as informações visam a oferecer mais embasamento ao médico na hora de certificar ou não a falta do empregado.

Um dos recursos que utilizamos é uma seção de perguntas e respostas, um tira-dúvidas para não deixar margem a equívocos, nem a pressões de empregados e de empregadores sobre o médico do trabalho.

Esperamos que sua Unimed e os profissionais da área façam o melhor uso possível deste material. Aproveitamos para reforçar que a Unimed do Brasil e a Central Nacional Unimed estarão sempre à disposição das cooperativas da marca, em todas as ações que melhorem, desburocratizem e agilizem o atendimento aos clientes.

Afinal, todos miramos esses objetivos, diariamente, em nossas cooperativas médicas.



Dr. Eudes de Freitas Aquino

Presidente da Unimed do Brasil



Dr. Mohamad Akl

Presidente da
Central Nacional Unimed



Dr. Valdmarcio Rodrigues Júnior

Diretor de Integração
Cooperativista e Mercado da
Unimed do Brasil



Dr. Paulo Cesar Januzzi de Carvalho

Diretor de Atenção à Saúde
e Intercâmbio



Dr. Luiz Paulo Tostes Coimbra

Diretor de Mercado, Marketing
e Comunicação

Sumário

Introdução	6
Glossário	7
Absenteísmo	9
CLT	11
Código de Ética Médica.....	13
Comentários na Internet	16
Atestado Médico	19
Bibliografia.....	30



Introdução

Reconhecemos que os bens mais valiosos de uma empresa são seus trabalhadores. Garantir a segurança e principalmente a saúde do trabalhador é essencial para propiciar um ambiente produtivo, feliz e onde todos se sintam bem para o desenvolvimento de suas tarefas.

Para auxiliar as Unimeds e os Cooperados em assuntos que em geral dão margem a questionamentos, como Absenteísmo e Atestados Médicos, preparamos este documento para que nossos médicos possam ter um melhor entendimento a respeito desses temas.

Este material traz, de forma prática e didática, orientações, legislação e esclarecimentos que consideramos de grande utilidade à prática diária de atendimento aos trabalhadores.

Nossa intenção é fazer deste um auxiliar importante em consultórios, clínicas e hospitais, como material de orientação para os cooperados.

Na atual legislatura, devemos lembrar que os Atestados Médicos terão importante valor com a implantação do e-social nas empresas.

Glossário

ABSENTEÍSMO

Designa ausência dos trabalhadores no processo de trabalho, seja por falta ou atraso, por conta de algum motivo interveniente.

O absenteísmo ou ausentismo é a frequência ou a duração de tempo em que os empregados não vão trabalhar. O absenteísmo constitui a soma dos períodos em que os funcionários se encontram ausentes do trabalho, seja por falta ou por algum atraso.

ATESTADO

Documento que certifica alguma coisa; declaração escrita e assinada por quem a faz para servir de documento a outrem, para firmar ou certificar a existência ou verdade de um fato, estado ou qualidade, pelo conhecimento pessoal ou por causa do cargo ou ofício que exerce.

CID-10

Classificação Internacional de Doenças, desenvolvida em 1992, que fornece códigos relativos ao registro de patologias, sinais, sintomas, aspectos anormais, queixas, circunstâncias sócias e causas externas para ferimentos ou doenças. A cada estado de saúde é atribuída uma categoria única à qual corresponde um código com até seis caracteres.

A CID-10 é publicada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e é usada globalmente para estatísticas de mobilidade e de mortalidade, sistemas de reembolso e de decisões automáticas de suporte em medicina.

HIPÓTESE DIAGNÓSTICA

Resumidamente, é o raciocínio clínico e mental que o médico faz para chegar ao possível diagnóstico de uma doença.

ACORDO COLETIVO

É um ato jurídico celebrado entre uma entidade sindical laboral e uma empresa no qual são estabelecidas regras na relação trabalhista existente entre ambas as partes. Diferente da Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo é registro de apenas uma empresa e seus empregados.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Definida pela CLT – Código de Leis Trabalhistas – no seu Art. 611, é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

MÉDICO DO TRABALHO

É o médico que exerce especialidade médica que lida com as relações entre homens e mulheres trabalhadores e seu trabalho, visando não somente a prevenção dos acidentes e das doenças do trabalho, mas a promoção da saúde e da qualidade de vida. Tem por objetivo assegurar ou facilitar aos indivíduos e ao coletivo de trabalhadores a melhoria contínua das condições de saúde, nas dimensões física e mental, a interação saudável entre as pessoas e destas com seu ambiente social e o trabalho.

A Medicina do Trabalho está construída sobre dois pilares: a clínica e a Saúde Pública. Sua ação está orientada para a prevenção e a assistência do trabalhador vítima de acidente, doença ou incapacidade relacionados ao trabalho e, também, para a promoção da saúde, do bem-estar e da produtividade dos trabalhadores, suas famílias e a comunidade.

Absenteísmo

Necessidade ou prática da sociedade atual?

O assunto é polêmico e dá margem para muita discussão. A capacitação, a motivação, a segurança proporcionadas pelos postos de trabalho à manutenção da saúde do colaborador estão diretamente relacionadas com a produtividade e o desempenho de uma empresa.

A falta de investimento, de adoção de postura preventiva, de engajamento e motivação dentro do trabalho têm relação direta com o absenteísmo nas empresas, contribuindo para o aumento de horas extras, desvio de função e atrasos nos compromissos de produtividade.

Para agravar a situação, a Organização Panamericana de Saúde estima que 70% das empresas não são ergonomicamente favoráveis para a realização das tarefas de trabalho.

A seriedade do assunto tem exigido cada vez mais do trabalho médico no que tange a capacitação, reciclagem e envolvimento nos aspectos trabalhistas, legais e éticos, uma vez que a somatização de doenças, a simulação de sintomas e até a fraude têm impacto financeiro para as empresas e para a Previdência Social, haja visto o aumento na concessão de auxílio-doença no país nos últimos anos.



Com a proximidade do início obrigatório das empresas de se adequarem à legislação sobre o e-social, a preocupação das mesmas aumentou, pois serão obrigadas a informar, além de vários dados, os atestados médicos menores que 15 dias. Sabemos que vários CIDs têm relação direta com as atividades laborais e passarão a ser considerados para cálculo do seguro de acidente do trabalho, pois podem ser englobados como nexos técnicos epidemiológicos.

Sabemos ainda que várias empresas têm procurado as Unimed pelo elevado número de atestados médicos que recebem de seus funcionários e que nem sempre estão relacionados com as doenças alegadas nos SESMTs das mesmas. Alertamos que os cooperados devem se atentar para o correto preenchimento dos atestados, principalmente nos abonos, justificando apenas a doença que necessite de afastamento do trabalho e nunca para justificar um problema social ou de âmbito pessoal.

CLT

INTRODUÇÃO

A lei nº 605, de 05.01.1949, considera como motivo de faltas justificadas perante a legislação trabalhista, dentre outros, a doença do empregado devidamente comprovada.

O Decreto nº 27.048, de 12.08.1949, também traz as hipóteses de faltas justificadas e, dentre elas, a doença do empregado, devidamente comprovada, mediante atestado fornecido por médico da empresa ou por ela designado e pago (art. 12).

ORDEM PREFERENCIAL DOS ATESTADOS

A ordem preferencial de aceitação dos atestados estabelecida pelo citado Decreto nº 27.048/49 e também pela Legislação da Previdência Social é a seguinte:

- a) médico da empresa ou de convênio;
- b) médico do SUS;
- c) médico do Sesi ou Sesc;
- d) médico de repartição federal, estadual ou municipal incumbida de assuntos de higiene e saúde;
- e) médico do sindicato a que pertença o empregado ou por profissional da escolha deste, quando inexistir na localidade médico nas condições acima especificadas.

VALIDADE

Os atestados médicos fornecidos por médicos do INSS, de empresas, instituições públicas e paraestatais e sindicatos que tenham contrato e/ou convênio com a Previdência Social, no caso de afastamento por doença até 15 (quinze) dias, devem respeitar os seguintes requisitos de validade:

- a) conter tempo de dispensa concedida ao segurado, por extenso e numericamente determinado;
- b) conter diagnóstico codificado, conforme Código Internacional de Doença, sob a sigla CID, com a expressa anuência do paciente, e
- c) conter assinatura do médico ou odontólogo sobre carimbo do qual constem nome completo e registro no respectivo conselho profissional.

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

O afastamento por incapacidade ao trabalho, após o 15º dia, é de competência exclusiva do INSS.

Código de Ética Médica

Resolução CFM 1.851/2008 de 18.08.2008

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 consequências à saúde do paciente;
- VI. O provável tempo de repouso estimado necessário para a sua recuperação, que complementará o parecer fundamentado do médico perito, a quem cabe legalmente a decisão do benefício previdenciário: aposentadoria, invalidez definitiva, readaptação;
- VII. Registro dos dados de maneira legível;
- VIII. Identificação do emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina.

Resolução CFM N° 1.931 /2009

Aprova o novo código de Ética Médica

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA RESOLUÇÃO N° 1.931, DE 17.09.2009

O Conselho Federal de Medicina, no uso das atribuições conferidas pela lei n.º3.268, de 30 de setembro de 1957, regulamentada pelo decreto n.º44.045, de 19 de julho de 1958, modificado pelo decreto n.º 6.821, de 14 de abril de 2009 e pela lei n.º11.000, de 15 de dezembro de 2004, e, consubstanciado nas leis n.º6.828, de 29 de outubro de 1980 e lei n.º9.784, de 29 de janeiro de 1999, determina:

Capítulo X – Documento Médico

É vedado ao médico:

Art. 80. Expedir documento médico sem ter praticado ato profissional que o justifique, que seja tendencioso ou que não corresponda à verdade.

Art. 81. Atestar como forma de obter vantagens.

Art. 82. Usar formulários de instituições públicas para prescrever ou atestar fatos verificados na clínica privada.

Art. 83. Atestar óbito quando não o tenha verificado pessoalmente, ou quando não tenha prestado assistência ao paciente, salvo, no último caso, se o fizer como plantonista, médico substituto ou em caso de necropsia e verificação médico-legal.

Art. 84. Deixar de atestar óbito de paciente ao qual vinha prestando assistência, exceto quando houver indícios de morte violenta.

Art. 85. Permitir o manuseio e o conhecimento dos prontuários por pessoas não obrigadas ao sigilo profissional quando sob sua responsabilidade.

Art. 86. Deixar de fornecer laudo médico ao paciente ou a seu representante legal quando aquele for encaminhado ou transferido para continuação do tratamento ou em caso de solicitação de alta.

Art. 87. Deixar de elaborar prontuário legível para cada paciente.

§ 1º O prontuário deve conter os dados clínicos necessários para a boa condução do caso, sendo preenchido, em cada avaliação, em ordem

cronológica com data, hora, assinatura e número de registro do médico no Conselho Regional de Medicina.

§ 2º O prontuário estará sob a guarda do médico ou da instituição que assiste o paciente.

Art. 88. Negar, ao paciente, acesso a seu prontuário, deixar de lhe fornecer cópia quando solicitada, bem como deixar de lhe dar explicações necessárias à sua compreensão, salvo quando ocasionarem riscos ao próprio paciente ou a terceiros.

Art. 89. Liberar cópias do prontuário sob sua guarda, salvo quando autorizado, por escrito, pelo paciente, para atender ordem judicial ou para a sua própria defesa.

§ 1º Quando requisitado judicialmente o prontuário será disponibilizado ao perito médico nomeado pelo juiz.

§ 2º Quando o prontuário for apresentado em sua própria defesa, o médico deverá solicitar que seja observado o sigilo profissional.

Art. 90. Deixar de fornecer cópia do prontuário médico de seu paciente quando de sua requisição pelos Conselhos Regionais de Medicina.

Art. 91. Deixar de atestar atos executados no exercício profissional, quando solicitado pelo paciente ou por seu representante legal.



Comentários na Internet

O empregador é obrigado a abonar as faltas que, por determinação legal, não podem ocasionar perda da remuneração, desde que formalmente comprovadas por atestado médico. A legislação determina alguns requisitos para que os atestados médicos tenham validade perante a empresa.

No entanto, não são raros os casos de empregados que se utilizam de atestados médicos para se ausentarem do trabalho, mesmo sem apresentar nenhuma patologia que justifique essa ausência.

A legislação não prevê a questão do abono de faltas no caso do empregado que se ausenta do trabalho para acompanhar seu dependente em uma consulta médica ou internamento, independente de idade ou condição 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 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.

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 pela 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, por exemplo), tampouco se manifesta quanto à obrigatoriedade das empresas em recepcioná-lo.

Embora não tenhamos a manifestação da legislação a respeito, é preciso atentar para Acordos e Convenções Coletivas, que tendem a garantir situações mais benéficas como complemento às dispostas em lei, ou mesmo 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 de até 14 (quatorze) anos, a ausência é abonada, no limite de 01 dia/mês.”

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 as 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 justificar a ausência do empregado.

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

Podemos confirmar este entendimento jurisprudencial na decisão recente do TRT/MG, que julgou improcedente a demissão por justa causa da empregada que se ausentou do trabalho para levar seu filho ao médico.

(Fonte: Dr. Sérgio Ferreira Pantaleão – Site Normas Legais)

Atestado Médico

É um documento que norteia o atendimento médico e seus desdobramentos, devendo ser fornecido exclusivamente para aqueles que apresentem doenças ou sintomas que os impeçam de exercer suas atividades normais de trabalho, sendo de inteira responsabilidade do médico que o emitiu.

Esse documento preconiza o tempo de afastamento do colaborador, a patologia de que foi acometido por meio de codificação pelo CID (Código Internacional de Doenças), preservando a integridade do enfermo, bem como os cuidados que deverão ser tomados, sendo considerado ainda uma extensão da conduta médica.

O atestado médico é um documento oficial, sendo aceito por empresas e órgãos públicos, por isso deve representar a verdade da situação, sob o risco de contrariar normas éticas profissionais e, por conseguinte, levar o médico responsável a responder legalmente pela conduta abusiva.

Para os casos em que não for apontado impedimento para o retorno ao trabalho, o médico deverá emitir apenas uma “Declaração” de comparecimento, contendo data e hora em que o beneficiário esteve presente naquele consultório ou estabelecimento de saúde, sendo facultado à empresa o abono das horas em caráter de liberalidade.

O afastamento não pode ser superior a 15 (quinze) dias por patologia, de acordo com o prontuário e histórico do beneficiário, ou seja, se o paciente já esteve afastado por 10 dias em virtude de determinada enfermidade, este pode receber no máximo 5 dias de afastamento pela mesma causa dentro de 60 dias, a ser abonado pela Empresa. Sendo superior a este período, deve ser passível de encaminhamento à perícia do INSS com laudo médico do quadro clínico, tratamento realizado e a realizar, bem como a previsão (sugestão) do afastamento.

Ressaltamos que a regra de contagem dos dias não se aplica para enfermidades diferentes, ou seja, se o beneficiário esteve afastado por 2 (dois) dias em virtude de uma patologia, tendo alta no final do período,

e uma semana depois de retornar ao trabalho apresenta outra patologia diferente da primeira, devem ser aplicados os 15 (quinze) dias, se necessário, de afastamento para a sua recuperação, independente dos 2 (dois) dias de afastamento anterior.

É importante reafirmar que o beneficiário pode receber até 15 (quinze) dias de atestado, não necessariamente consecutivo, “pela mesma doença”, dentro de um período de 60 (sessenta) dias. Caso haja apontamento médico para ampliação ou novo afastamento pela mesma enfermidade, o profissional deverá encaminhar relatório à perícia médica, que decidirá o período de afastamento adequado para o restabelecimento e retorno ao trabalho.

O médico deve ficar muito atento e analisar a codificação da enfermidade, uma vez que para a mesma patologia há diferentes CIDs.

A colocação do CID ou HD (Hipótese Diagnóstica) é norma do Conselho Federal de Medicina, sob o número 1.219/85, que preconiza a obrigatoriedade de emissão de atestados e relatórios médicos com CID ou HD, desde que com ciência prévia do paciente ou responsável legal, devendo constar também no prontuário médico, isentando assim o médico de qualquer sanção ética ou penal.

A emissão e o fornecimento de atestado e relatório médico não verdadeiros expõem o médico a sanções previstas na legislação e no Código de Ética Médica.

Obs.: Conforme decreto nº 5.545, de 22 de setembro de 2005, Art. 75, parágrafo quarto, que diz: “Se o segurado empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante quinze dias, retornando à atividade no décimo sexto dia, e se dela voltar a se afastar dentro de sessenta dias desse retorno, em decorrência da mesma doença, fará jus ao auxílio doença a partir da data do novo afastamento”.

7.1. DATA DO ATESTADO

O atestado deve ser fornecido com a data do efetivo atendimento prestado, não sendo permitido, em nenhuma hipótese, ser retroativo ou pós-datado.

7.2. TIPOS DE ATESTADOS

7.2.1. ATESTADO PARA FINS PERICIAIS

Para os casos de afastamento por período superior a 15 dias, o beneficiário deverá ser encaminhado para perícia médica, observando os seguintes procedimentos:

1. Confecção do relatório médico para fins periciais;
2. A primeira via deverá seguir juntamente com o atestado médico (ou cópia Xerox);
3. Deve constar no relatório o tempo sugerido para afastamento, o diagnóstico da doença e o CID;
4. Sendo o funcionário aposentado pelo INSS, não terá direito ao benefício de afastamento.

7.2.2. ATESTADO PARA FINS DE LICENÇA MATERNIDADE

A beneficiária gestante tem direito garantido por lei a 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, podendo chegar a 180 (cento e oitenta) dias, por liberalidade da empresa, de acordo com a nova lei. Devemos aqui considerar o Artigo 167, Lei 1711/52 da constituição federal, e Artigo 227 e Artigo 141 da Lei complementar de nº 10098/94: “O benefício pode ter início até 4 semanas da data provável do parto, em comum acordo com a empresa”.

O atestado deve ser totalmente preenchido sem rasuras, assinado e carimbado pelo médico assistente, que deverá orientar a paciente a entregá-lo no Departamento de Recursos Humanos/Benefícios da empresa contratante. O atestado deve ser registrado no prontuário da beneficiária com a data de emissão e o CID.

7.2.3. ATESTADO PARA ACOMPANHANTES

Não há registro legal para fornecimento de atestado para responsáveis legais por um paciente, ficando a cargo da empresa a aceitação, por mera liberalidade, exceto nos casos preconizados por meio de acordo prévio, convenção ou dissídio da categoria.

O CID a ser utilizado pelo médico é Z 76.3 – Pessoa em boa saúde acompanhando pessoa doente.

Deve ser fornecida “Declaração de Acompanhamento”, podendo estar indicados os dias necessários à recuperação da pessoa acompanhada. É vedada a colocação do CID da pessoa doente nesta declaração.

Este atestado poderá ser abonado pelas empresas de acordo com a convenção coletiva da categoria, de acordo com o acordo coletivo, se houver, ou ainda de acordo com a política interna do RH.

7.2.4. ATESTADO EM VIRTUDE DE DISTÂNCIA

Não compete ao médico documentar e justificar a ausência do beneficiário em virtude da distância entre o local de trabalho e o atendimento médico, ficando o abono das horas na dependência de um acordo entre empresa e empregado.

7.2.5. ATESTADO PARA AMAMENTAÇÃO

Não deve ser emitido, uma vez que não há amparo legal, de acordo com Artigo 396 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

É direito previsto por lei à mãe o aleitamento até o 6º (sexto) mês do nascimento, devendo solicitar ao médico PEDIATRA a DECLARAÇÃO para tal finalidade.

O médico assistente no pós-parto só poderá emitir prorrogação de licença-maternidade por mais 15 dias se HOUVER RISCO DE VIDA para a criança ou para a mãe, declarado em Atestado específico para tal – Decreto 3048/99, que regulamenta as leis 8212/91 e 82123/91 em seu artigo 93, § 3º.

A lei trabalhista brasileira garante por 6 meses intervalo na jornada de trabalho por 2 vezes ao dia, em meia hora cada, para a amamentação.

7.2.6. ATESTADO PARA FINS DE ADMISSÃO, PERIÓDICO, DEMISSÃO E TROCA DE FUNÇÃO / MUDANÇA DA ÁREA DE RISCO NO TRABALHO (Atestado de Saúde Ocupacional – ASO)

Só pode ser emitido pelo Médico coordenador do PCMSO da Empresa ou por médico examinador delegado pelo mesmo e que conheça os riscos ocupacionais e a descrição das funções dos trabalhadores. Deve ser assinado também pelo trabalhador.

7.2.7. ATESTADO PARA FINS ESCOLARES

Deverá ser emitido pelo médico que assistiu o paciente em sua doença, em receituário adequado, descrevendo explicitamente que o atestado se destina a fins escolares.

Atenção, este atestado, por não ter perícia do INSS, não necessita estar limitado a 15 dias, podendo, de acordo com a patologia, ter o tempo necessário à cura ou ao estudante ter condição de retorno às aulas.

7.2.8. ATESTADO PARA A MÃE ACOMPANHAR O TRATAMENTO DO FILHO

Não deve ser emitido atestado médico em nome da mãe, se esta não for submetida à consulta médica e/ou estiver enferma. O pediatra deve avaliar o menor, bem como se há condições deste permanecer em creches, escolas ou na companhia de outras crianças, analisando ainda se há necessidade de supervisão de adulto para administrar a medicação/tratamento. Nestes casos, o médico deve fornecer à mãe uma DECLARAÇÃO MÉDICA com informações sobre as condições de saúde do menor, hipótese diagnóstica (se a responsável autorizar), além de indicação do acompanhamento do adulto, haja vista a impossibilidade de convívio fora do ambiente familiar.

O documento deverá ser fornecido em 1 (uma) via para que a mãe apresente-o no departamento de Recursos Humanos/Benefícios da empresa contratante. O médico deverá fazer anotações pertinentes ao fornecimento deste no prontuário do paciente.

O abono das horas/dias fica a critério da empresa contratada, respeitando as normas, acordos e/ou convenção coletiva da respectiva categoria ou a acordo coletivo, se houver, ou ainda com a política interna do RH da empresa. Pode ainda a empresa apenas considerar como justificativa de falta.

O CID a ser utilizado pelo médico é Z 76.3 - Pessoa em boa saúde acompanhando pessoa doente.

7.2.9. ATESTADO PARA FINS ESPORTIVOS

A responsabilidade no fornecimento de atendimento médico para prática de atividades físicas fica a critério de cada médico, não esquecendo que o exame deve conter as condições clínicas do paciente, que englobam exames complementares e/ou outros necessários à prática esportiva.

Sugerimos que o médico que fornece Atestado Médico para Esporte leia a Diretriz em Cardiologia do Esporte e do Exercício da Sociedade Brasileira de Cardiologia e da Sociedade Brasileira de Medicina e Esporte (internet: arquivo brasileiro de cardiologia 2013).

7.2.9.1. Comentário Dr. Nabil Ghorayeb – CREMESP 15715

Atualmente um dos atos mais solicitados no nosso dia-a-dia médico é o “atestado para *fitness*”, que está sendo feito sem padronização alguma e, às vezes, com imprecisões que podem representar problemas futuros para o médico. É o caso de um recente atestado que libera o paciente “para atividades, mas sem esforço físico” (sic), o que, no mínimo, é contraditório. Outro redigido pela grande maioria dos médicos diz que o paciente está APTO para a pratica de atividade física sem determinar qual atividade.

Segundo o conselheiro do CREMESP Dr. Renato Azevedo, “o atestado médico é documento importante tanto para o paciente que o recebe quanto para o médico que o emite, sendo ato médico exclusivo”. O Código de Ética Médica reserva todo um capítulo para normatização da emissão de boletins e atestados, com oito artigos.

O Cap. X veta ao médico fornecer atestado sem ter praticado o ato profissional que o justifique, ou que não corresponda à verdade (art. 110); expedir boletim médico falso ou tendencioso (art. 116); deixar de atestar atos executados no exercício profissional, quando solicitado pelo paciente ou seu responsável legal, e considera, ainda, que o atestado médico é parte integrante do ato médico, sendo o seu fornecimento direito do paciente (art. 112). Quando solicitados e autorizados pelo paciente, temos o dever de fornecer atestado com a expressão fiel da anamnese, do exame físico e dos exames subsidiários que forem necessários. A solicitação de atestado de liberação para atividade física pelo cardiologista é hoje muito frequente. A necessidade de comprovar a inexistência de doenças que possam causar morte súbita relacionada ao exercício implica a avaliação de todas as pessoas praticantes de atividades físicas, competitivas ou não.

Pela diretriz da Sociedade Brasileira de Medicina do Esporte, essa avaliação deve conter anamnese precisa, exame físico minucioso, com ênfase para o aparelho cardiovascular, e de testes complementares como o teste ergométrico, recomendado para homens acima de 35 e mulheres acima de 45 anos.

Sem dúvida devemos alertar que, pelo código do consumidor, e dependendo da interpretação do Juiz, uma morte em academia tem a responsabilidade do proprietário da mesma e do médico que atestou a liberação.

No atestado, o médico deve explicitar se o paciente não tem contraindicações para atividade física, qual o tipo de exercício adequado, se a atividade deve ser feita sob prescrição ou acompanhamento médico ou se está proibido de praticar exercícios.

É recomendável também informar as limitações clínicas existentes e determinar a frequência cardíaca mínima e máxima de exercício.

Assim, o médico informa e orienta paciente e treinador de forma correta, do ponto de vista técnico e ético, sobre as capacidades e as limitações para atividade física”.

7.2.9.2. Parecer CFM N.º 22/13

Interessado: Sra. P.A.S

Assunto: Necessidades de avaliação cardiológica pré-atividade física para todos os pacientes

Relator: Cons. Henrique Batista e Silva

Ementa: É da competência do médico proceder a avaliação de pacientes que solicitem liberação para atividade física, não havendo a obrigatoriedade de que seja realizada em todos os pacientes com diagnóstico de alterações clínicas ou comorbidades.

Conclusão: Ante o material analisado, manifestando-me sobre a dúvida levantada, entendo que não existe obrigatoriedade de avaliação do cardiologista para todos os pacientes que solicitam liberação para atividade física.

Contudo, devem ser encaminhados ao cardiologista os pacientes que pretendem fazer atividade competitiva, como também aqueles com alterações clínicas diagnosticadas ou suspeitadas no exame efetuado pelo médico do serviço como comorbidades, ou evidenciadas nos exames complementares.

No que concerne ao segundo ponto do questionamento, entendo pertinente a elaboração de protocolo de avaliação cardiológica pré-liberação para a prática de atividades físicas, devendo ser elaborado pela câmara técnica de medicina do esporte do conselho de medicina.

7.2.10. ATESTADO PARA VIAGEM AÉREA

Caso haja uma condição da saúde que requeira atenção especial, é necessário informar a empresa aérea para que ela seja capaz de avaliar em quais condições a pessoa pode voar. É possível pedir a um médico responsável para que preencha o formulário fornecido pela companhia, ou apresentar um atestado médico com as seguintes informações:

- Dados pessoais do paciente e do médico responsável.
- Detalhes do diagnóstico.
- Declaração em que se explicita se o paciente está em condições de realizar a viagem de avião.
- No caso de doenças contagiosas, o atestado deve indicar que não há nenhum risco para os demais passageiros do voo.
- Especificar os serviços necessários para o traslado.

No momento de ser apresentado, o documento não deve ter mais de 10 dias desde a emissão, e no caso de patologias mentais severas, não mais de 7 dias. O atestado está sujeito à avaliação por parte da equipe médica da empresa aérea.

O atestado médico deve ser apresentado:

- se há necessidade da maca, oxigênio ou incubadora.
- em caso de gravidez de 28 semanas ou mais (exceto na Colômbia, onde esta restrição se aplica a partir da 30ª semana).
- em caso de gravidez de menos de 32 semanas com riscos.
- em caso de viagem com um bebê de 7 dias ou menos.
- em caso de viagem com um bebê que requer oxigênio ou qualquer tipo de monitoramento.
- em caso de cirurgia há 10 dias ou menos.
- em caso de descompensação por causa de câncer ou outra doença terminal.

- em caso de viagem com um passageiro com deficiência mental ou psíquica de alto risco.
- em caso de alguma doença contagiosa.

Condições solicitadas a passageiros da LAN Airlines

7.3. PERGUNTAS MAIS FREQUENTES NOS CRMS

7.3.1. ATESTADO

Pode o médico se recusar a fornecer atestado?

No Código de ética Médica, art. 91, é vedado ao médico deixar de atestar atos executados no exercício profissional quando solicitado pelo paciente ou por representante legal.

O atestado médico é um documento em que se materializa a constatação de um fato médico e suas possíveis consequências. Como ato preparatório à emissão do atestado, o médico deve proceder aos exames necessários, buscando as justificativas correspondentes à medida. O atestado médico torna-se assim um documento redigido que se presta a afirmar a veracidade de fatos médicos ou a existência de obrigações. Destina-se a reproduzir, com idoneidade, as conclusões relativas ao ato médico praticado (extraído do livro “Atestado Médico Falso” – Renato de Mello Jorge Silveira – Série Divulgação, n.º 9, São Paulo, 1996). Também as resoluções CFM 1.658/2002 e 1.851/2008 definem a emissão de atestado em todos os seus aspectos.

7.3.2. ATESTADO – HOMOLOGAÇÃO

Médico da empresa pode recusar e/ou trocar atestado de outro médico?

O médico do Trabalho, de posse de atestado médico emitido por colega, deve examinar o paciente, avaliar o seu estado clínico e sua capacidade laborativa, para só então decidir sobre o afastamento e seu período de tempo, independentemente do contido no atestado referido; o médico do Trabalho tem competência e poder de divergir do colega, estabelecendo sua própria opinião clínica, mas isto só pode ser feito após o exame direto do paciente.

7.3.3. ATESTADO COM CID

Pode constar no atestado a Classificação Internacional da Doença (CID)?

Resolução CFM 1.658/2002 – Art. 5º: Os médicos somente podem fornecer atestados com o diagnóstico codificado ou não quando por justa causa, exercício de dever legal, solicitação do próprio paciente ou de seu representante legal.

Parágrafo único: No caso da solicitação de colocação de diagnóstico, codificado ou não, ser feita pelo próprio paciente ou seu representante legal, esta concordância deverá estar expressa no atestado.

7.3.4. ATESTADO HIERARQUIA

Art. 471, item 4 da CLT

Comprovação de doença: por atestado médico da Previdência Social e, na falta deste e sucessivamente, do SESC ou SESI (hoje agrupado àquela na prestação médica), de médico designado pela empresa, médico de serviço da higiene e saúde pública e, não existindo qualquer deles na localidade, médico da escolha do empregado (L.605/49, em apêndice) (v. súmula 15 do TST, em apêndice).

Posteriormente, a legislação da Previdência Social determinou: “A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido no § 3º, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 dias.” (L. 8213/91, art. 60, § 4º). O convênio, para ter valor, deve estar homologado pelo INAMPS. Atestado de dentista, L. 6215, de 30.06.75.

7.3.5. ATESTADO SAÚDE OCUPACIONAL

Médico do Trabalho para dar atestado de saúde ocupacional?

1. O parecer CRM/MS 13/2006 diz: O atestado pode ser fornecido por médico que não tenha o curso de especialização em Medicina do Trabalho, e igualmente por quem esteja cursando.
2. O programa de controle médico de saúde ocupacional -PCMSO -, tem que ser elaborado e ser de responsabilidade de médico do Trabalho que tenha especialização.

Em cidades que não tenham o médico especialista em Medicina do

Trabalho, vale a resposta número 1. Se porventura houver a exigência de PCMSO, deve-se contratar em outro local o médico do Trabalho (item 2), que delegará ao médico examinador ou executor daquela cidade (se assim lhe for conveniente), a responsabilidade de realização dos exames ocupacionais sob sua devida coordenação.

7.3.6. ATESTADO / BOLETIM PARA ABONO DE FALTAS

Deve o médico da empresa aceitar boletim ou atestado de atendimento apresentado pelo empregado?

Parecer da Assessoria Jurídica do CREMERS nº 07/2000: O médico que atendeu o paciente deve fornecer o atestado, como disciplina o artigo 91 do Código de Ética Médica. Todavia, se o Boletim de Atendimento conclui pelo afastamento e vem firmado por profissional médico, esse pode ser hábil ao abono de falta (respeitada a ordem de preferência legal).

O atestado médico somente será recusado se não estiver em conformidade com a legislação, em face da finalidade a que se destina, ou pela verificação de favorecimento ou falsidade. Neste caso o fato deverá ser denunciado à autoridade policial e ao Conselho Regional de Medicina.

7.3.7. AUDITORIA

Médico auditor pode alterar prescrição do médico assistente?

Artigo 8º da Resolução CFM 1614/2001: é vedado ao médico, na função de auditor, autorizar, vetar, bem como modificar procedimentos propedêuticos e/ou terapêuticos solicitados, salvo em situação de indiscutível conveniência para o paciente, devendo, neste caso, fundamentar e comunicar por escrito o fato ao médico assistente.

Artigo 52 do Código de Ética Médica: é vedado ao médico desrespeitar a prescrição ou o tratamento de paciente determinados por outro médico, mesmo quando investido em função de chefia ou de auditoria, salvo em situação de indiscutível conveniência para o paciente, devendo comunicar imediatamente o fato ao médico responsável.

Bibliografia

www.administradores.com.br

www.cardioesporte.com.br

www.cremers.org.br

www.lan.com

www.portalmedico.org.br - Conselho Federal de Medicina

Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo

Conselho Regional de Medicina do Rio Grande do Sul

LAN Airlines

Comentários: Dr. Nabil Ghorayeb - CREMESP 15715

Este trabalho foi desenvolvido e organizado pelo médico especialista em Medicina do Trabalho Itiberê Rocha Machado.

REALIZAÇÃO

