

Prefeitura Municipal de Palmas

Estado do Paraná

Parecer quanto a apresentação de Atestados Médicos

Parecer nº 51/2014 – L

Trata-se de parecer jurídico elaborado a pedido do Gabinete do Prefeito referente aos atestados médicos apresentados pelos funcionários, solicitando os parâmetros da legalidade para a sua validade e aceitação.

Estabelece a CLT e o Estatuto do Funcionário Público Municipal (Lei n. 1666/2006) as possibilidades de abonos de faltas e a concessão de licenças aos funcionários, nos seguintes termos:

Assim dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 131 – “Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

I – Nos casos referidos no art. 473;

II – Durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para a percepção do salário – maternidade custeado pela Previdência Social;

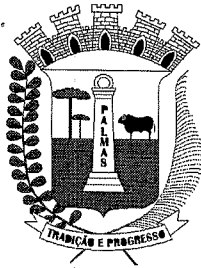
III – Por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133;

...”

Assim dispõe o Estatuto dos Servidores públicos Municipais – Lei Municipal nº 1666/2006:

“Art. 76 – “São modalidades de licença:

I – Para tratamento de saúde, de doença profissional, ou por acidente de serviço;



Prefeitura Municipal de Palmas

Estado do Paraná

II – Por motivo de doença em pessoa da família;

III – Para repouso à gestante, à adotante e paternidade;

...

VIII – Licença para acompanhar o cônjuge ou companheiro.

...

§ 2º - Para as licenças previstas nos incisos I e II deste artigo, serão respeitadas as normas do Órgão Previdenciário a que o Servidor estiver vinculado e Legislação Federal vigente.

§ 3º - As licenças previstas nos incisos IV, V, VI, VII e VIII deste artigo, não se aplicam ao servidor cujo vínculo com o Município decorrer apenas do exercício de cargo em comissão.

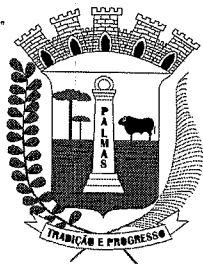
§ 4º - Os atestados Médicos particulares com licença superior a 15 (quinze) dias, deverão ser homologados por médico perito do órgão previdenciário.

§ 5º - O Servidor licenciado nos termos dos incisos I, III e VII deste artigo, receberá remuneração integral."

Assim pela legislação vigente e constante acima, o Município é obrigado a abonar as faltas de seus funcionários desde que as mesmas sejam devidamente comprovadas através de atestado médico, recebendo, tal funcionário, sua remuneração integral.

Mas para que isso ocorra tais atestados devem preencher alguns requisitos para sua validade, requisitos estes, estabelecidos na Resolução CFM n. 1658/2002, pois não são raros os casos em que funcionários se utilizam de atestados para justificar sua ausência, mesmo sem apresentarem nenhuma doença que justifique sua falta.

Importante ainda ressaltar que é necessário que a doença que gera a justificativa da ausência do funcionário ao serviço deve ser aquela que fere seu próprio organismo, sendo em alguns casos a de seus familiares como exposto acima, devendo nestes casos ser considerada inclusive a jornada de trabalho do funcionário, como, por exemplo, o funcionário que trabalha apenas em turnos para Município e que poderia certamente agendar e levar seu dependente ao médico após sua jornada normal de trabalho, tudo devendo ser



Prefeitura Municipal de Palmas

Estado do Paraná

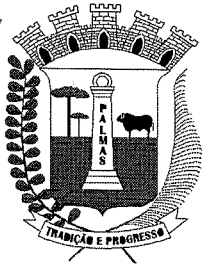
considerado no momento da apresentação da justificativa, pois em certos casos fica evidente sua intenção em faltar ao serviço sem uma justificativa legal.

Não obstante essas considerações, estabelece a Súmula 15 do TST que a justificação da ausência do empregado por motivo de uma patologia, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida no art. 6º, § 2º, da Lei nº 605/49 que assim dispõe:

"A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição de Previdência Social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social e do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico da serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha".

Desta forma, não dispondo o Município de serviço médico (junta médica) o atestado poderá ser concedido por:

- 1) Médico do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS);
- 2) Médico do Serviço Social da Indústria (SESI);
- 3) Médico do Serviço Social do Comércio (SESC);
- 4) Médico de repartição federal, estadual ou municipal;
- 5) Médico do sindicato a que pertença o empregado; ou
- 6) Na ausência destes, na localidade em que o empregado trabalhar, médico de sua escolha.



Prefeitura Municipal de Palmas

Estado do Paraná

Conforme o determinado por lei os primeiros 15 dias de afastamento, por motivo de doença ou até mesmo acidente do trabalho, deve ser abonado e pago pelo Município e caso o afastamento supere os 15 dias, o funcionário deve ser encaminhado à perícia médica da Previdência Social (§ 4º do art. 60 da Lei nº 8.213/91).

A lei não limita o número de atestados médicos, mas estabelece o art. 75, §§ 4º e 5º, do RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99 que:

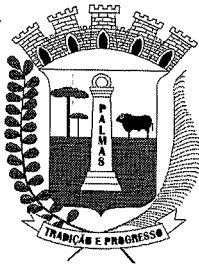
"Art.75 - Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário. (Nova redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 29.11.99).

...

§ 4º - 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. (Redação dada pelo Decreto nº 5.545, de 2005).

§ 5º - Na hipótese do § 4º, se o retorno à atividade tiver ocorrido antes de quinze dias do afastamento, o segurado fará jus ao auxílio-doença a partir do dia seguinte ao que completar aquele período. (Incluído pelo Decreto nº 4.729, de 2003)".

Diante do exposto, se o funcionário foi afastado por quinze dias e retornando ao serviço no 16º necessitar se afastar novamente dentro do período de 60 dias desse retorno, deve o mesmo ser novamente encaminhado a Previdência Social, ficando o Município desobrigada do pagamento novamente dos 15 primeiros dias.



Prefeitura Municipal de Palmas

Estado do Paraná

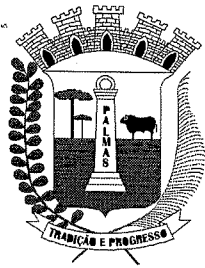
Ainda, nos casos em que o funcionário, apresente vários atestados médicos com períodos inferiores a 15 dias, dentro dos 60 dias, deve o Município somá-los e atingindo os 15 dias encaminhá-lo para a perícia medica da Previdência Social, isso, desde que os atestados sejam pela mesma doença.

Mas para que os atestados médicos apresentem validade os mesmos deverão conter:

- 1) Tempo de dispensa concedida ao segurado, por extenso e numericamente;
- 2) Diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), de acordo com a Resolução CFM nº 1.851/08;
- 3) Assinatura do médico ou odontólogo responsável e carimbo, onde conste nome completo e registro no respectivo conselho profissional, e
- 4) Por lógico as datas de atendimento, início da dispensa e emissão do atestado não poderão ser retroativas e devem coincidir, devendo ser entregue no prazo máximo de 48 horas conforme artigo 77, § 2º da lei 1666/2006.

Por fim importante esclarecer que a entrega de atestado médico falso com a finalidade de justificar a falta ao serviço, conforme estabelece o artigo 482, alínea "a" da CLT, configura falta grave, por ato de improbidade, albergando a rescisão do contrato de trabalho.

Assim, opinamos, salvo entendimento em contrário, para que seja realizado um procedimento interno no RH regulamentando as condições em que serão aceitos os atestados médicos para abonos de faltas, conforme as explicações acima, principalmente para a apresentação de diversos atestados médicos dentro do período de 60 dias, para que assim, todos sejam atingidos por este regulamento, pois não há como um departamento aceitar e outro não, conforme suas convicções.



Prefeitura Municipal de Palmas

Estado do Paraná

Remeta-se Cópia desta parecer ao Departamento de Administração – Divisão de Recursos Humanos, ao Departamento de Educação, Departamento de Saúde, Departamento de Infra estrutura e Departamento de Ação Social para conhecimento e adoção de eventuais medidas que forem necessárias.

Eis o parecer.

Palmas, 09 de julho de 2014.


Leandro Camargo Martins
Diretor do Departamento Jurídico