

**Trabalho 42****SUGESTÃO DE CONDUTA AOS MÉDICOS DO TRABALHO NO MANEJO DE
ATESTADOS NÃO MÉDICOS**

MENDANHA, Marcos Henrique. Esp.
marcos@asmetro.com.br

INTRODUÇÃO

Profissionais não médicos podem emitir atestados para fins de abonos de faltas ao trabalho? Existe hierarquia entre os atestados? Pode uma empresa se recusar a receber algum atestado para fins de abonos de faltas ao trabalho? Se uma das funções do Médico do Trabalho / "Médico Examinador" é homologar (ou não) os atestados que o empregado leva à empresa, como este médico deve proceder em caso de atestados emitidos por profissionais não médicos? Este trabalho faz uma sugestão de conduta para o Médico do Trabalho / "Médico Examinador" sobre como deve ser o manejo dos atestados emitidos por profissionais não médicos, além de trazer respostas às perguntas feitas acima.

OBJETIVOS

Este trabalho visa orientar o Médico do Trabalho / "Médico Examinador" quanto ao manejo dos atestados recebidos pela empresa, além de responder perguntas frequentes relacionadas ao tema.

MATERIAIS E MÉTODOS

Para confecção desse trabalho, fizemos um estudo aprofundado da legislação brasileira em vigor que versa sobre o tema.

RESULTADOS

A Constituição Federal do Brasil, de forma explícita, nada fala sobre atestados. Já numa hierarquia inferior, a Lei 605 / 49, art. 6º, parágrafo 2º, hierarquiza o poder dos atestados médicos, o que é ratificado pela Súmula n. 15 do TST. Já a Lei 5.081 / 66, em seu art. 6, inciso III, confere aos odontólogos o poder de emitir atestados para fins de abono de faltas ao trabalho. Legalmente (por lei), somente essas duas categorias profissionais gozam da prerrogativa de emissão de atestados para justificativa de faltas ao trabalho. No entanto, diversos conselhos profissionais, através de resoluções próprias, contrariando leis hierarquicamente superiores, concedem aos profissionais que agremiam a possibilidade de emitirem pareceres / relatórios / atestados, o que gera grande discussão no meio sócio-jurídico quanto a legitimidade de tais documentos. Porém, quando o assunto é "saúde do trabalhador" (que frequentemente desemboca em processos na Justiça do Trabalho – onde o trabalhador é sempre a parte hipossuficiente da lide) a literalidade plena dessas normas pode levar o Médico do Trabalho / "Médico Examinador" à condutas, que apesar de legais, trazem consigo uma considerável insegurança jurídica, conforme temos verificado na jurisprudência trabalhista atual.

CONCLUSÃO



Trabalho 42

Visando maior cuidado para com a saúde dos trabalhadores, e maior segurança jurídica para todos os atores envolvidos no tema discutido neste trabalho, advogamos a tese de que não basta que o Médico do Trabalho / “Médico Examinador” avalie apenas os atestados (independente de quem os tenha emitido). A avaliação documental do atestado trazido pelo empregado é importante. No entanto, muito mais importante é a realização de um novo exame clínico nesse trabalhador. É esse novo exame clínico que mostrará a coerência (ou não) do atestado trazido pelo empregado, tornando mais justa (e segura) sua avaliação. Em suma, sugerimos que o serviço médico da empresa só homologue (ou não) algum atestado trazido pelo trabalhador (independente de quem o tenha emitido) após um novo e acurado exame clínico realizado no próprio trabalhador.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição, 1988.
- BRASIL. Lei n. 5.081, de 24 de agosto de 1966.
- BRASIL. Lei n. 605, de 05 de janeiro de 1949.
- Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 15, de 21 de agosto de 1969.