

≡ POSSIBILIDADE DE  
AVALIAÇÃO DE  
ATESTADO MÉDICO  
POR MÉDICO DO  
TRABALHO DA  
EMPRESA

## Informe estratégico – Possibilidade de avaliação de atestado médico por Médico do Trabalho da empresa

Uma dúvida muito frequente diz respeito aos afastamentos por suspeita de contaminação pelo novo coronavírus (COVID-19) sem a realização de testes e exames clínicos para confirmar ou não o contágio pela doença.

São situações de empregado que teve contato com algum caso suspeito ou confirmado, ou mesmo que o contato ocorreu com pessoa da mesma morada, como esposa ou filhos, e não diretamente com o trabalhador, mas que por conta disso é recomendado seu afastamento do trabalho, sem a utilização de testes e exames clínicos.

Uma questão que surge diz respeito à possibilidade de o atestado médico ser avaliado por Médico do Trabalho da empresa para confirmar se o empregado está ou não doente pela COVID-19, bem como, da necessidade ou não de afastamento do trabalho.

Segundo o § 3º do art. 6º da Resolução CFM n.º 1.658/2002, publicada no D.O.U. de 20/12/2002, alterada pela Resolução CFM n.º 1851, de 2008, “o atestado médico goza da presunção de veracidade, devendo ser acatado por quem de direito, **salvo se houver divergência de entendimento por médico da instituição ou perito**” (grifamos).

De acordo com o Parecer CFM n.º 10/12:

De posse de atestado médico emitido por colega, o Médico do Trabalho deve examinar o paciente diretamente, avaliar o seu estado clínico e sua capacidade laborativa e somente após conhecer todos os detalhes poderá emitir a sua opinião. **Como o Médico do Trabalho tem competência e poder para divergir do colega, baseado na sua própria opinião clínica, o atestado médico pode ser questionado, total ou parcialmente e a recomendação ali contida pode ser alterada.**

No entanto, tal conduta impõe ao Médico do Trabalho a responsabilidade sobre o examinado. Nada impede que haja

discordância apenas sobre o tempo de afastamento do trabalho indicado pelo colega emissor do atestado e concordância a respeito da terapêutica, que então deve ser instituída.

**Se o trabalhador puder continuar exercendo suas atividades – ou outras, que não acarretem prejuízos ao tratamento – o Médico do Trabalho pode recusar a recomendação de afastamento do trabalho.** Por outro lado, se o número de dias de afastamento concedido por outro médico for insuficiente para a resolução do quadro de incapacidade, o Médico do Trabalho também pode prorrogá-lo. Se o Médico do Trabalho agir desta forma assumirá a responsabilidade sobre a recuperação do paciente. (grifamos)

Portanto, de acordo com o citado Parecer do Conselho Federal de Medicina, o Médico do Trabalho da empresa pode discordar dos termos do atestado médico emitido por outro profissional médico, desde que justifique esta discordância, assumindo a responsabilidade pelas consequências do seu ato, bem como, pode recusar a recomendação de afastamento do trabalho.

Em assim sendo, no caso de atestado médico com recomendação de afastamento, por suspeita de contaminação pelo novo coronavírus (COVID-19), sem a devida comprovação por meio de testes e exames clínicos, a empresa pode encaminhar o trabalhador para o Médico do Trabalho para nova consulta, para atestar se é ou não caso da doença, e se há ou não necessidade de afastamento do trabalho.

Por fim, é importante ressaltar que a possibilidade prevista no Parecer nº 10/12 do Conselho Federal de Medicina é aplicável a qualquer caso, e não exclusivamente para as situações que envolvem suspeita de contágio pelo novo coronavírus (COVID-19).

#### Importante

Acesse informações sobre consultoria e testes rápidos em Soluções SESI para enfrentamento à COVID-19 no seguinte link:

<https://www.sesies.com.br/solucoes-enfrentamento-covid-19/#1594140496380-66a8e98a-7623>



## **Marco Antonio Redinz**

Advogado, professor universitário, escritor e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).

