



Informe Estratégico – TST valida exigência de submissão de atestados particulares a médico da empresa

1 - Em 2018, o Ministério Público do Trabalho – MPT ingressou com uma **Ação Anulatória** no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (com circunscrição nos estados do Pará e Amapá), contra o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada e Afins do Estado do Pará e a Sadesul Projetos e Construções Ltda., **questionando cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018**, firmado entre a entidade sindical e a empresa de construções.

Segundo a cláusula questionada pelo MPT seriam admitidos, **preferencialmente**, atestados **emitidos pelo SUS** (rede pública), e em seguida por **médicos credenciados** do plano de saúde fornecido pelas empresas ou de clínicas conveniadas com o sindicato. Os demais deveriam ser **submetidos ao médico da empresa**.

Para o Ministério Público do Trabalho a cláusula é limitadora por não aceitar atestados de médicos particulares.

Na ação, o MPT requereu a **declaração de nulidade da cláusula**.

2 - Em março de 2019, a Seção Especializada I do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região **julgou procedente a ação, e declarou nula a cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018**.

Para o TRT “o instrumento coletivo **não pode diferenciar atestados médicos**, a depender de quem o emite, pactuando as entidades sindicais de modo a estabelecer norma que cria restrição inexistente na lei para fins de aceitação dos atestados médicos, **situação que viola preceitos legais**. Desse modo, a cláusula em questão não pode ser mantida, além do mais, se assim prevalecesse essa redação, as empresas não estarão obrigadas a abonar faltas ao serviço quando amparadas por atestado médico de profissional de saúde fora dos quadros da entidade profissional, o que é inadmissível”.

3 - Em abril de 2019, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada e Afins do Estado do Pará recorreu para o Tribunal Superior do Trabalho, buscando a **reforma da decisão do TRT** e o **reconhecimento da total legalidade da cláusula coletiva**.

No recurso, o sindicato profissional afirmou que a cláusula apenas repetiu o descrito no art. 12, §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 27.048/1940](#) (revogado em 2021 pelo [Decreto nº 10.854/2021](#)) e na [Lei nº 605/1949](#), tendo invocado as Súmulas nº 15 e 282 do Tribunal Superior do Trabalho, e sustentado que “(...) **não há qualquer ilegalidade em se estabelecer ordem preferencial de atestados médicos**, pois a **própria legislação** e a **jurisprudência pacífica do Colendo TST** assim também prevê”. Alegou, ainda, que em nenhum local da cláusula coletiva “não diz que os demais atestados médicos não serão admitidos, e apenas e tão somente prevê que, caso o trabalhador não respeite a ordem preferencial dos atestados médicos, a **empresa** irá, através de seu serviço médico próprio, **verificar a validade do atestado médico** apresentado pelo trabalhador”.

Assim, para a entidade sindical laboral a cláusula coletiva é legal e amparada na própria jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

4 - No Tribunal Superior do Trabalho, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos – SDC julgou o recurso, tendo consignado o seguinte:

“A cláusula impugnada **prevê ordem para justificar faltas por doença**: preferencialmente, serão admitidos atestados médicos emitidos pelo SUS, por médicos credenciados do plano de saúde fornecido pela empresa ou de clínicas conveniadas com o sindicato profissional. Por sua vez, os outros atestados devem ser submetidos ao médico da empresa.

O art. 25 da [Lei nº 3.807/1960](#) estabelece a responsabilidade da empresa quanto ao pagamento do salário do segurado durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do trabalho por motivo de doença.

Especificamente quanto ao abono das faltas no período, o **parágrafo único** do mencionado dispositivo legal determina que **a empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio será responsável pelo exame médico respectivo**:

Art. 25. Durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do trabalho, por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado o respectivo salário.

Parágrafo único. À empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio caberá o exame e o abono das faltas correspondentes ao citado período, somente encaminhando segurado ao serviço médico do Instituto Nacional de Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias.

O art. 60 da [Lei nº 8.213/1991](#), que dispõe sobre o auxílio-doença, estabelece previsões idênticas, nestes termos:

Art. 60. (...)

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

§ 4º **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 (quinze) dias.

Essas disposições também são refletidas pela Súmula nº 282 do TST, **que confere ao serviço médico próprio ou conveniado da empresa o abono dos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do empregado.**

Nesse contexto, é possível concluir pela **existência de ordem legal de preferência**: (i) a empresa com serviço médico, próprio ou conveniado, é responsável pelo exame médico e abono de faltas do empregado doente e, (ii) não havendo serviço médico na empresa, o fornecimento de atestados pode ser realizado por outros meios.

Essa ordem de preferência deve ser observada por imposição da Súmula nº 15 do TST:

SÚMULA Nº 15 - ATESTADO MÉDICO: A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, **deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.**

Especificamente quanto a atestado médico fornecido por profissionais do sindicato dos trabalhadores, o Precedente Normativo nº 81 do TST admite sua eficácia:

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 81 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: **Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores**, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

Nesse contexto, a C. SDC reconhece a validade de cláusula que, garantindo a observância da ordem legal, prevê a possibilidade de fornecimento de atestados médicos por profissionais do sindicato dos trabalhadores:

[...]

A mesma lógica se aplica aos **atestados fornecidos por médicos de clínicas conveniadas** com o sindicato profissional.

Ademais, esta Seção, para empresas com serviço médico próprio, **entende pela validade de cláusula coletiva que exige atestado do referido serviço para justificação da falta:**

[..]

No caso concreto, evidencia-se que **a empresa possui serviço médico próprio** e, além de aceitar atestado do referido serviço, também **admite a justificação de faltas por médicos credenciados do plano de saúde fornecido**, condição que é, inclusive, mais benéfica ao trabalhador.

Por sua vez, esta Seção também já decidiu pela validade de cláusula que impõe a necessidade de homologação por médico da empresa de atestado apresentado pelo empregado para justificativa de faltas:

[...]

Assim, **o conteúdo da cláusula se coaduna com o regime legal e a jurisprudência desta Corte Superior, o que impõe seu restabelecimento.**

Ante o exposto, dou provimento ao Recurso Ordinário para restabelecer a cláusula 11ª, em seu item 4.1, subitem 1.2.1, do acordo coletivo de trabalho 2017/2018.” (Grifou-se)

A decisão foi unânime.

5 - Em assim sendo, em setembro de 2023 a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho **restabeleceu a cláusula do acordo coletivo de trabalho** que exige, para justificar faltas, **a submissão de atestados emitidos por profissionais ou estabelecimentos particulares ao serviço médico da empresa**. Para o colegiado, a medida está de acordo com a lei e a jurisprudência do TST sobre a matéria.

A relatora do recurso, Ministra Maria Cristina Peduzzi, explicou em seu voto que, de acordo com a jurisprudência da SDC, são válidas as cláusulas coletivas que impõem a necessidade de homologação de atestado por médico da empresa. Segundo ela, a exigência é legítima.

A Ministra Peduzzi observou, ainda, que a empresa Sadesul tem serviço médico próprio e, além de aceitar atestado dos seus profissionais, também admite a justificção de faltas por médicos credenciados do plano de saúde, condição que é, inclusive, mais benéfica ao trabalhador.

6 – Independentemente do fato de existir ou não cláusula, em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, prevendo a concessão do benefício plano de saúde para os trabalhadores, a **ordem legal de preferência** deve ser observada, dando-se **prioridade** ao atestado médico emitido por serviço médico, próprio da empresa ou conveniado, e em **não havendo serviço médico na empresa**, o fornecimento do atestado pode ser realizado por outros meios, como a emissão do documento por médicos ou clínicas particulares de escolha do trabalhador.

E, segundo o § 2º do art. 6º da [Lei nº 605/1949](#), também **tem prioridade** sobre o atestado emitido por médico de escolha do empregado, **o atestado emitido por médico do Serviço Social da Indústria (SESI)** ou do Serviço Social do Comércio (SESC).

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT