



INFORMATIVO TRABALHISTA - NOVEMBRO DE 2024

1. Novas Regras para Atestados Médicos

O Conselho Federal de Medicina (CFM) instituiu novas regras para a emissão de atestados médicos. As medidas, obrigatórias a partir de março de 2025, definem que esses documentos só terão validade se forem dispensados eletronicamente pela plataforma **Atesta CFM**, criada pelo órgão, ou escritos à mão em blocos impressos pelo mesmo sistema. As novas regras foram chanceladas pela resolução 2.382/2024-CFM, publicada no Diário Oficial da União em 6 de novembro, e entram em vigor no dia 5 de novembro deste ano.

O serviço será gratuito e disponibilizará aplicativo em três versões com funcionalidades distintas. Médicos receberão, em tempo real, alertas sobre atestados emitidos em seu nome. Pacientes terão acesso aos seus dados de saúde de maneira unificada. E empresas poderão fazer a validação dos atestados apresentados por seus funcionários de maneira rápida e simples.

O Conselho Federal de Medicina (CFM) explica que as mudanças nos atestados médicos têm como foco reduzir fraudes e falsificações, garantindo segurança jurídica na emissão e utilização do atestado, assim como nas empresas.

Com essas mudanças, os atestados médicos que não seguirem a nova disciplina não serão aceitos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), bem como empresas, sejam elas públicas, sejam elas privadas, e demais serviços de perícia médica e medicina do trabalho.

ATENÇÃO! A mudança nos atestados, que entraria em vigor em 05 de novembro, foi SUSPENSA por ordem judicial. O juiz Bruno Anderson Santos da Silva, da 3ª Vara Federal Cível da Seção Judiciária do Distrito Federal (TRF1), concedeu, em 4/11, uma liminar que suspende a Resolução 2.382/2024 do Conselho Federal de Medicina (CFM). A norma obriga médicos a emitirem e armazenarem atestados em uma base de dados do CFM, com a plataforma **Atesta CFM**, e exige que qualquer outra plataforma digital seja integrada a esse ecossistema. A liminar é válida até o julgamento do mérito da ação.

- Principais mudanças:
 - Validade Digital: Atestados emitidos eletronicamente devem conter assinatura digital e certificação válida.
 - Conteúdo Obrigatório: Informações como o CID (opcional, conforme escolha do paciente), tempo de afastamento e condições do retorno ao trabalho devem estar claras.
 - Segurança da Informação: Profissionais de saúde e empresas devem garantir o sigilo e a proteção dos dados sensíveis dos pacientes.

2. Atestado Médico Suspende Contrato de Experiência

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) reafirmou que a apresentação de atestado médico durante o contrato de experiência suspende a contagem do prazo contratual, conforme disposto no artigo 472 da CLT.

Desta forma, o período de suspensão não será computado na duração do contrato, permitindo que o colaborador cumpra os dias restantes até o encerramento do prazo inicialmente estipulado. E, durante o período de suspensão, a empresa não pode rescindir o contrato de experiência, pois o vínculo permanece ativo. A rescisão só será possível após o retorno do trabalhador, respeitando as regras da CLT. Assim, os empregadores devem ajustar os prazos de término do contrato de experiência em casos de afastamento por atestado médico.

⚠ Se o afastamento estiver relacionado a um acidente de trabalho ou se envolver uma trabalhadora gestante, o empregado pode ter direito à estabilidade provisória, que impede a rescisão do contrato mesmo após o término do período de experiência.

Orientação:

3. Projeção do Aviso Prévio e Multa do art. 477 da CLT

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) reiterou recentemente que a contagem do prazo para pagamento das verbas rescisórias deve levar em conta a projeção integral do aviso prévio, mesmo quando há redução de dias trabalhados. Em decisão que afasta a aplicação da multa prevista no art. 477 da CLT, a 3ª Turma do TST esclareceu que o término do contrato de trabalho, para fins de contagem desse prazo, ocorre apenas após a projeção total do aviso.

No caso analisado, o trabalhador optou pela redução de 7 dias no aviso prévio, tendo o último dia de trabalho em 2 de janeiro de 2021. O Tribunal Regional do Trabalho, ao julgar a ação, considerou que o prazo para quitação das verbas rescisórias deveria ser contado a partir desse último dia efetivamente trabalhado, desconsiderando a projeção dos dias de redução. A empresa recorreu, alegando que o término do contrato só ocorre após a projeção do aviso, conforme a Orientação Jurisprudencial nº 82 da SDI-1 do TST. A 3ª Turma acolheu o recurso, entendendo que o contrato de trabalho, para efeitos de contagem do prazo rescisório, termina em 9 de janeiro de 2021, após a projeção dos dias reduzidos do aviso prévio. Como as verbas foram pagas em 15 de janeiro de 2021, a Turma considerou que o pagamento foi realizado dentro do prazo legal, afastando assim a multa do art. 477 da CLT.

Essa decisão reforça que a redução do aviso prévio não altera o termo final do contrato para fins de quitação das obrigações rescisórias, consolidando a importância da projeção do aviso prévio na contagem do prazo. A decisão foi proferida pela 3ª Turma no processo nº RR-1000089-14.2021.5.02.0608. Assim, os empregadores devem observar o prazo rescisório com atenção à projeção do aviso, uma vez que o descumprimento pode gerar aplicação de multa equivalente ao salário do colaborador.

4. Base de Cálculo para a Cota de Pessoa com Deficiência (PCD) e Reabilitados

Foi julgado pela 4ª Turma do TST uma decisão importante sobre a base de cálculo para a cota de pessoas com deficiência (PCD) e reabilitados. Os empregados afastados por auxílio-doença, auxílio-doença acidentário e aposentadoria por invalidez não podem ser considerados na base de cálculo da cota de PCDs.

O caso concreto envolve uma empresa de ônibus que questionou a inclusão de trabalhadores afastados em seu cálculo de cota de PCDs, o que levou à anulação da multa aplicada pela fiscalização. A empresa possuía um total de 1.120 empregados, mas com 67 aposentados por invalidez e 92 em auxílio-doença. A controvérsia surgiu após fiscais do Ministério do Trabalho incluírem empregados afastados na base para calcular as vagas destinadas às PCDs. Os fiscais exigiam a destinação de 56 vagas Pcd, mas a empresa argumentou que apenas 51 vagas seriam necessárias, considerando exclusivamente os cargos ocupados e em atividade. A Corte trabalhista entendeu que incluir empregados com contrato suspenso seria incorreto, pois esses trabalhadores não estão ocupando ativamente seus cargos, caracterizando um erro na contagem de funcionários ativos.