



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

PARECER CREMEB Nº 24/12

(Aprovado em Sessão Plenária de 06/07/2012)

EXPEDIENTE CONSULTA Nº. 206.440/11.

ASSUNTO: Remanejamento de função do empregado em gozo de Atestado Médico.

RELATOR: Cons. José Augusto da Costa

RELATOR DE VISTAS: Cons. Augusto Manoel de Carvalho Farias

EMENTA: O paciente pode retornar ao trabalho, desde que não exista mais a incapacidade laboral que motivou o afastamento da função habitual, ou exista possibilidade de readaptação em outra função sem prejuízo à saúde do trabalhador. O remanejamento pode ocorrer durante a licença, porém o trabalhador só assumirá suas novas atribuições quando a licença acabar ou for interrompida por decisão pericial. Cabe ao médico do trabalho dar o seu parecer, não aceitando restrições ou interferências indevidas na sua atividade profissional.

CONSULTA

O consulente questiona se um paciente na vigência do gozo de atestado médico poderia ser colocado em remanejamento de função. Esclarece a motivação da pergunta acrescentando que **empresas** tem solicitado a medicina do trabalho que encontre área de remanejamento de função, mesmo o cliente estando em gozo de atestado médico e da necessidade de saber quais as implicações legais da deliberação desse paciente pela medicina do trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO

A assessoria Jurídica do Cremeb contribuiu através de parecer exarado, a pedido da corregedoria, fornecendo esclarecimento sobre as atribuições do médico do trabalho.

Inicialmente definiu a medicina do trabalho como a especialidade médica que lida com a ação entre a saúde do trabalhador e seu trabalho, visando não somente a prevenção das doenças e dos acidentes de trabalho, mas a promoção da saúde e da qualidade de vida. As ações realizadas devem ser articuladas de forma a assegurarem a saúde individual, nas suas dimensões física e mental, e de propiciarem uma saudável inter-relação das pessoas e destas com seu ambiente social, particularmente no trabalho.

No citado parecer, o âmbito da medicina do trabalho foi exposto como se segue, delimitando o amplo campo de atuação da especialidade:



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

1. Os espaços do trabalho e da produção como empregado nos Serviços especializados de Engenharia e Segurança e de Medicina do Trabalho (SESMT), como prestador de serviços técnicos; na elaboração do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) com objetivo de promoção e preservação do conjunto dos trabalhadores ou controle de saúde físico e funcional do trabalhador; de consultoria na normatização e fiscalização das condições de saúde e segurança no trabalho do âmbito do Ministério do Trabalho;
2. A rede pública de serviço de saúde; na assessoria Sindical; nas organizações de trabalhadores e empregadores, no que diz respeito à saúde do trabalhador;
3. A Perícia Médica da Previdência Social, enquanto seguradora do Acidente do Trabalho (SAT); a atuação junto ao Sistema Judiciário, como perito judicial em processos trabalhistas, ações cíveis, e ações da Promotoria Pública;
4. A atividade docente na formação e capacitação profissional, nas instituições de pesquisas e nas investigações no campo da saúde do trabalhador;
5. Consultoria privada no campo da saúde e segurança no trabalho.

No Brasil foram criadas as normas reguladoras (NR's) para identificação e controle de riscos no ambiente de trabalho, normas básicas de segurança, tendo o Ministério do Trabalho determinado que as empresas tenham quadro próprio ou terceirizado de prestadores de serviços na área de Medicina do Trabalho. A NR-4 do Ministério do Trabalho e Emprego regula quem são considerados médicos do trabalho.

O Conselho Federal de Medicina na Resolução 1.488/98, que versa sobre normas específicas para médicos que atendam o trabalhador dispõe:

- Art. 1º - Aos médicos que prestam assistência médica ao trabalhador, independentemente da sua especialidade ou local que atuem, cabe:
 - I - Assistir ao trabalhador, elaborar seu prontuário Médico e fazer todos os encaminhamentos devidos.
 - II - Fornecer atestados e pareceres para afastamento do trabalho sempre que necessário, considerando que o repouso, o acesso a terapias ou o afastamento de determinados agentes agressivos faz parte do tratamento;
- Art. 3º - Aos médicos que trabalham em empresas, independente de sua especialização é atribuição:
 - I - Atuar visando essencialmente à promoção da saúde e à prevenção da doença, conhecendo para tanto, os processos produtivos e o ambiente de trabalho da empresa;



II - Avaliar as condições de saúde do trabalhador para determinadas funções e/ou ambientes, indicando sua alocação para trabalhos compatíveis com suas condições de saúde, orientando-o, se necessário, no processo de adaptação;

- Art. 5º - Os médicos do trabalho (como tais reconhecidos por lei), especialmente àqueles que atuem em empresa como contratados, assessores ou consultores em saúde do trabalhador, serão responsabilizados por atos que concorram para agravos à saúde dessa clientela conjuntamente com os outros médicos que atuem na empresa e que estejam sob sua supervisão nos procedimentos que envolvam a saúde do trabalhador, especialmente com relação à ação coletiva de promoção e proteção à sua saúde.

Em síntese, cabe ao médico que presta assistência ao trabalhador, independentemente da especialidade, assisti-lo, elaborar seu prontuário e fazer todos os encaminhamentos devidos. Os médicos que trabalham em empresas devem atuar buscando compatibilizar a condição de saúde do trabalhador com as suas funções e ambiente de trabalho, orientando-o na adaptação e no afastamento dos agentes agressivos. Ainda acrescenta a supracitada resolução que a responsabilidade pelos agravos à saúde desta clientela envolve os médicos do trabalho e outros médicos por eles supervisionados nesta área de cuidado.

Quanto ao **remanejamento de função** a NR- 7.4.3.4.1 define que:

“Entende-se por mudança ou remanejamento de função toda e qualquer alteração de atividade, posto de trabalho ou setor que implique a exposição do trabalhador a risco diferente daquele a que estava exposto antes da mudança”.

A Lei 8112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais normatiza quanto à readaptação:

- Art. 24. “Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.

§ 1º Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado.

§ 2º A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga. (Redação dada pela Lei nº. 9.527, de 10.12.97)”.

A Lei 8213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, quando trata do mesmo tema disciplina que:



- Art. 62. O segurado em gozo de auxílio-doença, insusceptível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade. Não cessará o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não-recuperável, for aposentado por invalidez
- Art. 92. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar

Havendo divergência quanto ao afastamento, existe notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, materializada nos seu enunciado número 15, quanto à ordem preferencial dos atestados médicos para fim de abono de falta motivada por doença:

- TST Enunciado nº. 15 – “A justificção 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.”

Pode-se ainda vislumbrar o pensamento do TST através da leitura da ementa do Recurso de Revista RR-18-84.2010.5.12.0010, abordando o tema abono de falta ao trabalho.

- “A justificção 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 - (Súmula/TST nº 15)”.
- “Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio compete abonar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho - (Súmula/TST nº 282). Recurso de revista conhecido e provido”.

Os atestados médicos estão definidos e hierarquizados, conforme a sua origem, para obtenção do abono de falta de acordo com a lei nº. 605/1949 Art. 6º § 2º.

1. Atestado de médico da instituição da Previdência Social a que estiver filiado o empregado
2. Atestado de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria;
3. Atestado de médico da empresa ou por ela designado;
4. Atestado de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública (correspondendo atualmente ao SUS);
5. Não existindo estes na localidade em que trabalhar, atestado de médico a sua escolha.



Em resposta a consulta formulada pelo Conselho Regional do Estado do Ceará (PC/CFM/Nº. 33/1999) o Cons. Lúcio Mário da Cruz Bulhões emitiu parecer esclarecedor acerca da aceitação ou não de atestados médicos, do qual destacamos este trecho:

“O abono da licença é um ato administrativo de responsabilidade do perito ou de junta pericial. O Médico do Trabalho tem responsabilidade e, por isso, obrigações no sentido de correlacionar à patologia do paciente/trabalhador com a função laborativa. Após ser conhecedor de todos os detalhes, poderá emitir a sua opinião, quando poderá questionar o atestado total ou parcialmente.”

A RESOLUÇÃO CFM nº. 1.931/09 estabelece o Código de Ética Médica vigente e determina as normas que devem ser seguidas pelos médicos no exercício de sua profissão. Destacamos o inciso VIII e o artigo 20 que versam sobre a autonomia profissional do médico:

- VIII - O médico não pode, em nenhuma circunstância ou sob nenhum pretexto, renunciar à sua liberdade profissional, **nem permitir quaisquer restrições** ou imposições que possam prejudicar a eficiência e a correção de seu trabalho.
- Art. 20. Permitir que interesses pecuniários, políticos, religiosos ou de quaisquer outras ordens, do seu empregador ou superior hierárquico ou do financiador público ou privado da assistência à saúde interfiram na escolha dos melhores meios de prevenção, diagnóstico ou tratamento disponíveis e cientificamente reconhecidos no interesse da saúde do paciente ou da sociedade.

Portanto, o médico tem ampla autonomia no seu exercício profissional, fundamentando e justificando suas ações no conhecimento, na ética e na legislação vigente. Exigem-se do médico a formação e o conhecimento necessários à fundamentação da sua conduta profissional.

PARECER

Pela fundamentação exposta fica claro que cabe aos médicos que trabalham em empresas, em especial os médicos do trabalho, atuar buscando compatibilizar a condição de saúde do trabalhador com as suas funções e ambiente de trabalho, orientando-o na adaptação e no afastamento dos agentes agressivos.

O trabalhador deve ser mantido afastado das suas funções laborais até que apresente condições de trabalho para sua função habitual. Na impossibilidade de retorno à função anteriormente exercida, mas havendo condição laborativa para uma outra função, compatível com suas restrições, o trabalhador deve ser readaptado.

A readaptação é processo que precisa ser construído. Assim, vislumbrada a possibilidade da sua realização (estabilização da condição de saúde) é necessário considerar as possíveis seqüelas e incapacidades funcionais do paciente. Da mesma forma, devemos ponderar acerca das potencialidades deste profissional para atuar em outro ramo de atividade que lhe garanta a subsistência e as respectivas atribuições



necessárias ao trabalho nesta nova área. Durante o processo de transição para assumir suas novas funções, o trabalhador manterá o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade, que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não-recuperável, for aposentado por invalidez.

Em muitas situações haverá dúvida quanto à condição da empresa em proporcionar aquela readaptação. Nestes casos cabe consultar o médico do trabalho acerca dos cargos e funções disponíveis e suas atribuições para realizar a compatibilização com a saúde do paciente em perspectiva de reabilitação. Uma vez definida a nova função, compatível com a condição laboral do empregado e providos as condições para o retorno laboral a licença pode ser interrompida.

O processo de readaptação é um trabalho multiprofissional que deve contar, além de outros membros da área de saúde, com profissionais da área de recursos humanos. À equipe de saúde cabe nortear através das descrições de restrições e potencialidades o trabalho de recursos humanos para encontrar a melhor lotação. Ambos devem exercer o necessário monitoramento para a efetiva readaptação funcional ou determinação da sua falha e a conseqüente aposentadoria.

É necessário considerar que o abono de falta é um ato administrativo de responsabilidade do perito ou de junta pericial. O médico do trabalho atuante na empresa tem responsabilidade e obrigações no sentido de correlacionar à patologia do paciente/trabalhador com a função laborativa. Após ser conhecedor de todos os detalhes, poderá emitir a sua opinião, podendo questionar o atestado total ou parcialmente, desde que de forma fundamentada.

Atente-se também a ordem preferencial dos atestados médicos. Os atestados médicos em desconformidade com a Lei nº. 605/49, são documentos válidos, porém ineficazes para a finalidade de abono de falta por motivo de doença. Desta forma, o atestado do médico da empresa tem preferência sobre aquele emitido pelo médico assistente e aquele emitido pelo médico da previdência tem preferência sobre os demais. É a norma legal.

RESPONDENDO AOS QUESITOS:

Um paciente na vigência do gozo de atestado médico poderia ser colocado em remanejamento de função?

O paciente pode retornar ao trabalho, desde que não exista mais a incapacidade laboral que motivou o afastamento da função habitual, ou a readaptação em outra função seja possível sem prejuízo à saúde do trabalhador. Neste caso, não havendo mais incapacidade laboral, a licença poderia ser interrompida para dar lugar à readaptação. Habitualmente é necessário definir previamente, no curso da licença médica, em caso de readaptação, qual a futura lotação do trabalhador, ou se existe impossibilidade desta realizar-se naquela empresa, de forma a possibilitar à adoção das medidas necessárias a transição para o retorno laboral. O



CREMEB
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

remanejamento de função pode ocorrer durante a licença, porém o trabalhador só assumirá suas novas funções quando a licença acabar ou for interrompida por decisão pericial.

Ao respondermos este questionamento não podemos ignorar o contexto em que este foi inserido: “**empresas** tem solicitado a medicina do trabalho que encontre área de remanejamento de função, mesmo o cliente estando em gozo de atestado médico”.

A empresa ou o trabalhador podem solicitar o que lhes convier, porém cabe ao médico do trabalho dar o seu parecer, não aceitando restrições ou interferências indevidas a sua atividade profissional. Para exercer a sua função de forma isenta, preservando os direitos do trabalhador e da empresa, deve o perito atuar de forma ética, técnica e bem fundamentada, gozando da autonomia profissional e da responsabilidade que a ela se impõe.

Quais as implicações legais da deliberação desse paciente pela medicina do trabalho?

A medicina do trabalho deve sempre atuar guiada pelas normas técnicas, éticas e legais que norteiam a prática médica e a especialidade. Cômnia de suas responsabilidades e atribuições deve contribuir de forma idônea e isenta para o devido afastamento e retorno do trabalhador as suas funções, ou outras que lhe sejam compatíveis, afastando ou minimizando os riscos a saúde do trabalhador e propiciando uma condição de equilíbrio entre o trabalho e a saúde. Se o afastamento esta sendo conduzido pela Medicina do Trabalho (dentro dos 15 dias iniciais de afastamento), nada obsta que ele reavalie a condição do paciente a qualquer tempo. Se o afastamento foi conduzido pela Previdência Social cabe a estes a decisão. É prerrogativa do perito (médico do trabalho) acatar ou recusar, no todo ou em parte, o atestado do médico assistente fundamentando seu parecer, pelo qual responde em todas as instâncias. Ao atuar como preconizado nas normas anteriormente descritas estará cumprindo as determinações legais e éticas.

Este é o parecer, SMJ.

Salvador, 02 de junho de 2012.

Cons. Augusto Manoel de Carvalho Farias

Relator de vistas