



*DIVERSIDADE E  
INCLUSÃO*

**Licença médica,  
atestados e  
auxílio doença**



# Licença **médica**, atestados e auxílio doença

- Atestado médico;
- Atestado legalmente válido;
- Declaração de horas;
- Licença médica;
- Quem paga;
- Licença médica X Afastamento decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho;
- Auxílio-doença;
- Auxílio-doença acidentário.

# Atestado Médico



## Atestado médico

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Os atestados médicos servem para justificar e/ou abonar as faltas do empregado ao serviço devido à incapacidade para o trabalho por causa doença ou acidente do trabalho.

A justificativa apenas serve para que o empregado não tenha a falta contabilizada para advertências ou sua demissão por justa causa, com o valor do dia ausente descontado do salário.

# Atestado legalmente válido



- Tempo de dispensa concedida ao segurado, por extenso e numericamente;
- Ressalvadas as hipóteses de justa causa e exercício de dever legal, ao médico somente será permitido fazer constar, em espaço apropriado no atestado, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doença (CID), se houver solicitação do paciente ou de seu representante legal, mediante expressa concordância consignada no documento;

# Atestado legalmente válido



- Assinatura do médico ou odontólogo sobre carimbo em que conste nome completo e registro no respectivo conselho profissional. As datas de atendimento, início da dispensa e emissão do atestado não poderão ser retroativas e deverão coincidir.

# Declaração de horas

- Também chamada de declaração de comparecimento, declaração de carga horária e atestado de horas, serve para comprovar o período que o colaborador se ausentou do seu posto de trabalho e inclui o motivo dessa ausência, para abonar de seu banco de horas.
- Esse abono é previsto pelas leis trabalhistas, mas para validar deve conter informações de horário de chegada e saída do local, o motivo e a comprovação, e não poderá descontar essa ausência do salário do colaborador, por se tratar de uma ausência temporária.



# Declaração de horas

- Em casos de atestado, o colaborador poderá se ausentar por dias com direito a abono salarial, de acordo com a recomendação médica e tipo de doença que exija afastamento ou repouso independente do trabalho ser presencial, híbrido ou remoto.



# Licença Médica

- O empregado formal, ou seja, aquele que contribui para a Seguridade Social (INSS), quando acometido por uma doença a qual impossibilite desenvolver seu trabalho de forma adequada, desde que a mesma seja devidamente diagnosticada por profissional da área médica, que recomendará o afastamento para devida recuperação, gozará da chamada licença médica.





# Licença Médica

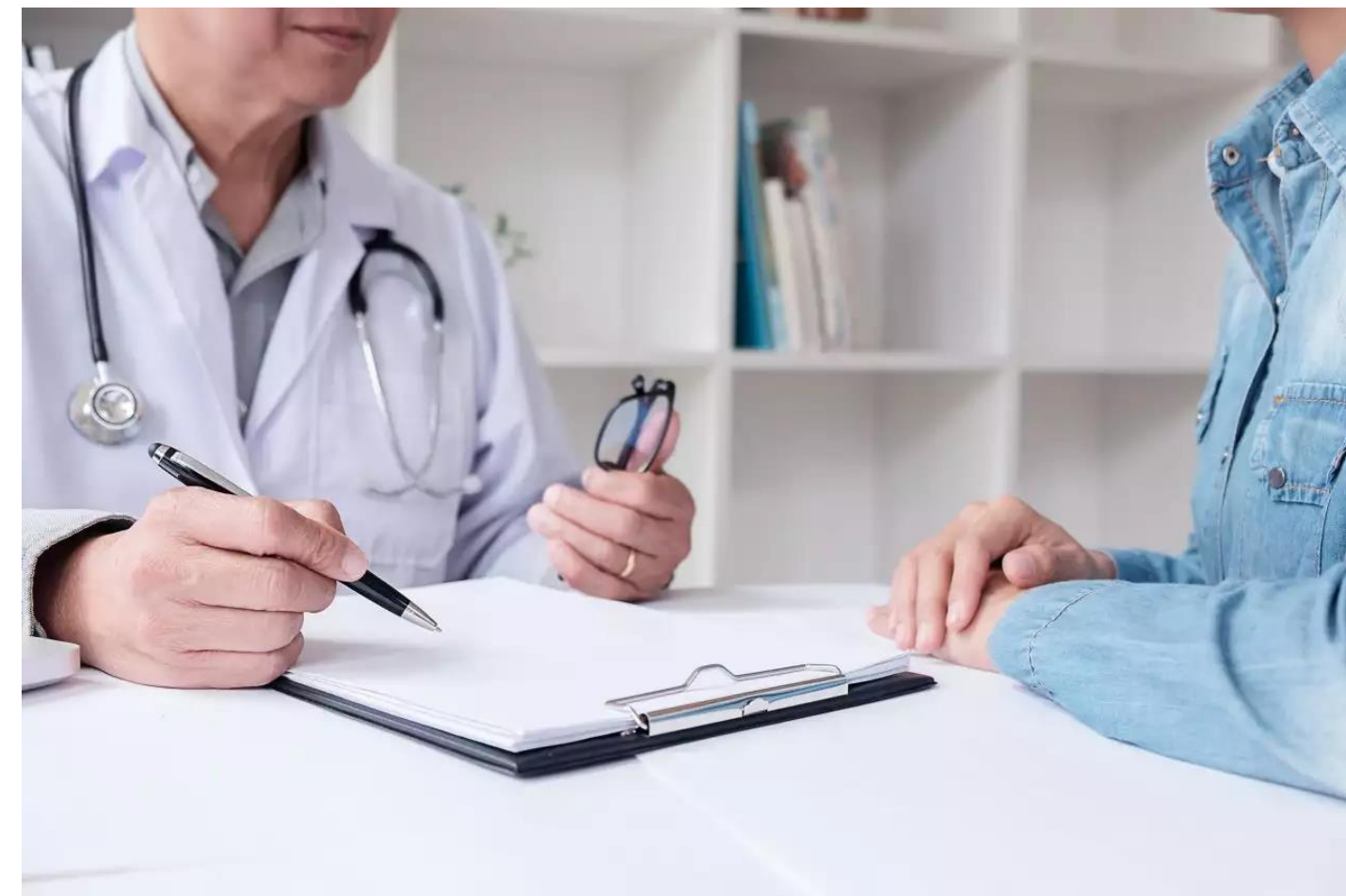
- Segundo a Lei 8.213/91, que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social, especialmente no artigo 59, a verba devida ao empregado afastado por licença médica é o auxílio-doença, sendo que para o trabalhador fazer jus à mesma é necessário que tenha cumprido o período de carência quando exigido pela Lei e ainda que o afastamento seja superior a 15 dias consecutivos.



# Quem paga?

Uma das grandes dúvidas das empresas e dos colaboradores é sobre quem paga o salário durante a licença médica. Em resumo, funciona assim:

- Durante 15 dias, cabe à empresa custear o salário do funcionário.
- Depois de 15 dias, o órgão que passará a custear a licença médica é o INSS, através do auxílio-doença.
- E quem está de licença, tem direito a receber o 13º salário? Neste caso, a empresa deve pagar apenas o valor proporcional ao período trabalhado. O restante deverá ser pago pelo INSS.



# Licença médica X Afastamento decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho

A importante diferença entre a licença médica e o afastamento decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho reside no fato de que na segunda hipótese, o empregado após o retorno ao trabalho adquire uma estabilidade pela qual o empregador não poderá demiti-lo pelo período de um ano (art. 118 da Lei 8213/91) contado do retorno ao trabalho, já que o infortúnio experimentado decorreu de conduta indevida da empresa quer por negligência ou ainda por falta de adequadas condições ou fiscalização das atividades.



# Auxílio doença



- Nos termos do art. 60 da Lei 8.213/91, será devido auxílio-doença ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto permanecer incapaz.

# Auxílio-doença acidentário

Afastamento por doença ou acidente do trabalho enseja duas garantias trabalhistas básicas:

a) durante a suspensão do contrato são devidos depósitos do FGTS, nos termos do artigo 15, § 5º, da Lei 8.036/90;

b) estabilidade provisória no emprego, conforme art. 118 da Lei 8.213/91: “...pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”.



[www.nurap.org.br](http://www.nurap.org.br)



*DIVERSIDADE E  
INCLUSÃO*

