TST analisa obrigatoriedade do CID em atestados

A validade da cláusula que prevê a obrigatoriedade de o Código Internacional de Doenças (CID) constar no atestado médico apresentado à empresa aguarda definição Tribunal Superior do Trabalho. Na tarde desta segunda-feira (8/10), o ministro Renato Paiva pediu vista de um processo que analisa a questão.

Na sessão de hoje, a relatora, ministra Dora Costa votou pela nulidade da cláusula. Já o ministro Ives Gandra Martins Filho votou para haver a obrigatoriedade do CID. No Tribunal, há duas teses que cercam o assunto.

Uma diz que a cláusula é inválida, por violar a preservação da intimidade, e argumenta que, segundo o Código de Ética, o médico só pode colocar o CID se o paciente autorizar. A outra tese é de que deveria haver uma prévia autorização do empregado, pela via da manifestação coletiva.

Exigência
Em 1992, a Organização Mundial de Saúde instituiu o CID como uma classificação identificadora de doenças e problemas de saúde sob um código numérico único, de validade global, a fim de possibilitar a identificação uma doença em qualquer país.

Com isso, várias empresas privadas e a própria seguridade social passaram a exigir que o médico, ao emitir atestado, coloque nele o CID da doença e é aqui que surge o impasse entre a proteção das relações médico-paciente e relações de trabalho.

O problema surge quando o médico deixa de colocar o CID da doença no atestado e o setor de recursos humanos da empresa ou a previdência social recusa o atestado por causa da ausência do CID.

Situações
A Resolução 1.819/2007 do Conselho Federal de Medicina veda a colocação do CID em atestados em certas situações, especialmente quando a doença puder vir a ser alvo de qualquer espécie de preconceito. Assim, muitos passaram a sustentar a ilegalidade da exigência do CID nos atestados, bem como a consequente recusa.

Além disso, segundo a Resolução 1685/2002 do CFM, que normatiza a emissão de atestados, a informação sobre o diagnóstico depende de autorização expressa do paciente, e, portanto, não poderia ser autorizada por meio de norma coletiva.

Com o impasse, tanto a recusa quanto a aceitação de atestados sem o CID geram inúmeros problemas. Ao aceitar esse tipo de atestado a empresa estaria correndo alguns riscos, como, por exemplo, ter de arcar com os custos e um empregado “doente crônico”, que sempre apresenta um atestado para justificar suas faltas sem saber, inclusive, se os afastamentos, que podem ser intercalados, são oriundos de uma mesma doença.

Tema Antigo
Em 2012, o TST declarou a nulidade de cláusula firmada pelos sindicatos patronal e de empregados do

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

transporte rodoviário de Pelotas.

Em 2015, o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e Serviços Terceirizados do Estado de Santa Catarina (Seac/SC) não conseguiu, em recurso para o TST, derrubar decisão que havia anulado cláusula coletiva que exigia a indicação do CID em atestados médicos. Para o TST, é direito do trabalhador a proteção de informações pessoais relativas à sua saúde.

Na época, a relatora do recurso do Seac ao TST, ministra Maria Cristina Peduzzi, destacou na Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) que o direito fundamental à intimidade e à privacidade, previsto na Constituição, projeta seus efeitos para as relações de trabalho e deve, portanto, ser respeitado pelo empregador. Para Peduzzi, uma cláusula que obrigue o trabalhador a divulgar informações sobre seu estado de saúde quando faltar ao trabalho por motivo de doença viola esse direito.

RO – 6676-29.2017.5.15.0000
RO-213-66.2017.5.08.0000

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.