

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão  
Secretaria de Gestão Pública  
Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal  
Coordenação-Geral de Elaboração, Orientação e Consolidação das Normas

**NOTA INFORMATIVA Nº 758 /2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP**

**Assunto:** Ponto Eletrônico. Atestado de Comparecimento. Compensação de Horário

---

**SUMÁRIO EXECUTIVO**

1. Por intermédio do Processo epigrafado, a Subsecretaria de Assuntos Administrativos do Ministro da Saúde solicita orientação quanto à não exigência de compensação de horário quando o servidor comparecer a consulta médica, apresentando para tanto "atestado de comparecimento", emitido pelo profissional que o atendeu.

---

**INFORMAÇÃO**

2. A coordenação de legislação de Pessoal do Ministério da Saúde, ao analisar a matéria, tendo por base atos expedidos pelo CREMESP e pelo CFM, conclui que:

9. Em que pese o disposto no inciso II do artigo 44 da Lei nº 8.112/90, segundo entendimento do próprio órgão regulador da profissão médico, o atestado/declaração de comparecimento é documento hábil a justificar a ausência do servidor em determinado período do seu horário diário de trabalho, haja vista ser considerado por aquele Conselho, quando assinado por médico, um atestado médico, sendo, portanto, título constitutivo capaz de gerar abono de falta no trabalho, desde que haja anuência do empregador/gestor/chefia.

10. Assim, considerando-se a relevância de se resguardar a saúde do servidor, poderá, a critério da Administração, dispensar a compensação de horário referente a ausência para fins de tratamento de saúde justificadas mediante atestados/declarações de comparecimento, sem desconto na remuneração, haja vista que a obrigatoriedade de tais compensações poderá inibir o servidor/empregado a cuidar de sua saúde ou estimular a solicitar atestado médico de todo o dia de trabalho, causando prejuízos a Administração e serviços prestados.

11. De todo o exposto, submetemos à consideração superior, sugerindo proceder-se as devidas alterações na Portaria que normatizará o ponto eletrônico, inclusive em seu anexo no que diz respeito a nomenclatura do código nº 99010 = atestado e comparecimento (com compensação), a fim de excluir a expressão "com compensação".

3. Conforme consta dos autos, o Conselho Federal de Medicina, por intermédio do Parecer CFM nº 17/11, ao analisar a possibilidade de se abonar faltas com base em atestado de comparecimento conclui:

O paciente tem direito ao atestado médico, quando solicitado, independente se o atendimento seja realizado em serviços de urgência/emergência ou de natureza eletiva. O médico tem autonomia de atestar o que achar conveniente e ético ao exercício de sua profissão, não podendo nenhuma disposição de terceiros limitar esse direito. Cabe ao médico estabelecer o tempo de dispensa à atividade do paciente quando necessário.

Para a especificação do tempo de dispensa recomendado basta que o médico entenda de sua necessidade, mediante verificação de doença que acomete o paciente, não havendo exigência que o diagnóstico já esteja firmado.

O atestado médico especificando o tempo de dispensa ao trabalho, é o documento que justifica o abono de falta no trabalho, contemplando o direito do paciente previsto no art. 6º, §1º, letra f e §2º da Lei 605/49 (CLT) e no art. 91 do CEM, entendimento já manifestado por este Egrégio Conselho em Parecer CFM Nº 17/10.

Para a concessão de licenças para tratamento de saúde aos servidores públicos regidos pela Lei nº 8.112/90, a norma exige realização de perícia médica (art. 202), podendo esta ser dispensada caso a licença seja inferior a 15 (quinze) dias (art 204) na forma definida em regulamento.

A declaração de comparecimento assinada por médico é um atestado médico, mesmo que não conste especificação de dispensa no trabalho.

Outrossim, deve o médico evitar preencher formulários padrões de instituições de saúde onde constam campos para o preenchimento da hora de chegada e saída do paciente, pois o mesmo não pode atestar o que não verificou, ou seja, exatamente a hora e a saída deste, sendo, portanto, recomendável a sua elaboração em receituário, atestando que foi atendido em consulta, hora e data do atendimento e liberado para as suas atividades ou se necessário consignar o tempo de dispensa recomendado.

A declaração de comparecimento fornecida pelo setor administrativo de estabelecimento de saúde, assim como a atestada por médico sem recomendação de afastamento do trabalho, pode ser um documento válido, como justificativa perante o empregador, para fins de abono de falta no trabalho, desde que tenha a anuência deste, inteligência do art. 6º, §1º, letra b da Lei nº 605/49 (CLT). Sem a anuência do empregador é documento ineficaz conforme o disposto no seu art. 6º, §1º, letra f e §2º. Esse entendimento também aplica-se ao servidor público estatutário, inteligência dos arts. 44 e 203 da Lei nº 8.112/90.

Entretanto, não há respaldo legal ou ético que um serviço de urgência, de forma indiscriminada e antecipada, proíba ou negue o fornecimento de atestados médicos.

4. Da inteligência do referido Parecer conclui-se que: (i) em regra, o atestado médico especificando o tempo de dispensa ao trabalho é o documento que justifica o abono de falta no trabalho; (ii) é recomendável ao profissional médico a elaboração de receituário, atestando que o interessado foi atendido em consulta, consignado a hora e data do atendimento e liberado para as suas atividades ou se necessário consignar o tempo de dispensa recomendado; (iii) A declaração de comparecimento fornecida pelo setor administrativo de estabelecimento de saúde, assim como a atestada por médico sem recomendação de afastamento do trabalho, pode ser um documento válido, como justificativa perante o empregador, para fins de abono de falta no trabalho, desde que tenha a anuência deste (...). Sem a anuência do empregador é documento ineficaz conforme

o disposto no seu art. 6º, §1º, letra f e §2º. Esse entendimento também aplica-se ao servidor público estatutário, inteligência dos arts. 44 e 203 da Lei nº 8.112/90.

5. Assim, depreende das conclusões do CFM que a regra para o servidor se afastar das atribuições do seu cargo sem a necessidade de compensação de horário é a apresentação de atestado médico por profissional habilitados, sendo exceção, à critério da Administração, o aceite da declaração de comparecimento fornecida pelo setor administrativo de estabelecimento de saúde, assim como a atestada por médico sem recomendação de afastamento do trabalho.

6. Por sua vez, este Órgão Central do SIPEC com a finalidade de consolidar a Política de Atenção à Saúde do Servidor – PASS, adotou várias ações estratégicas, dentre elas a publicação do **Manual de Perícia Oficial em Saúde**, cujo objetivo é orientar os órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC quanto aos procedimentos relativos à perícia médica e odontológica, de que trata o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União. O referido manual estabelece que:

"O comparecimento em uma consulta de saúde não gera licença e deverá ser comprovado por meio da declaração de comparecimento emitida pelo profissional assistente.

Essa declaração de comparecimento deve ser tratada como justificativa de afastamento, ficando a critério da chefia imediata do servidor a sua compensação de horário, conforme a legislação em vigor (parágrafo único do art. 44 da Lei nº 8.112/1990).

7. Assim, verifica-se que não há divergência entre o posicionamento do CFM e deste órgão central do SIPEC quanto à declaração de comparecimento, um vez que a Administração, no uso de suas competências, entendeu que esta tem por finalidade justificar a falta do servidor ao serviço, sendo facultado a chefia imediata a análise da conveniência e oportunidade para a sua compensação não trabalhadas.

8. Convergindo a este entendimento, deve-se ressaltar que a Lei nº 8.112, de 1990, estabelece que é dever do servidores público ser assíduo e pontual (art. 116), sendo-lhe vedado ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato (art. 117).

9. Por fim, faz-se necessários fazermos considerações sobre as conclusões da COLEP/MS: (i) a não aceitação da Declaração de Comparecimento para fins de "abono" de faltas "poderá inibir o servidor/empregado de cuidar da sua saúde"; e (ii) estimulará o servidor "a solicitar atestado médico de todo o dia de trabalho, causando prejuízos a Administração e serviços prestados"

10. Em relação à primeira afirmação, entendemos, s.m.j, que são apenas percepções, não sendo demonstrados dados ou estudos que apontem neste sentido. Ademais, nos casos em que o servidor encontra-se em situações de enfermidade é obrigação da chefia imediata lhe encaminhar para a setor medico ou unidade do sistema SIASS ao qual o órgão ou entidade encontre-se vinculado, podendo o não atendimento por parte de servidor ensejar na penalização prevista no § 1º do art. 130 da Lei nº 8.112, de 1990.

11. Quanto à segunda conclusão, essa é uma questão extremante subjetiva, pautada, novamente, em percepções. Não se pode perder de vista que a edição de atestado médico pautar-se-á na autonomia do médico "de atestar o que achar conveniente e ético ao exercício de sua profissão, não podendo nenhuma disposição de terceiros limitar esse direito", conforme preceitua o CFM na transcrição acima, sendo defeso ao Administrador Público julgar, presumir ou negar fé a determinação conferida por autoridade médica competente.

## CONCLUSÃO

---

12. Assim, entende-se que a Declaração de Comparecimento tem por finalidade justificar o afastamento do servidor, ficando a critério da chefia imediata a definição, observando a conveniência e oportunidade, em autorizar o servidor à compensar as horas não trabalhadas, conforme entendimento contido no Manual de Perícia Oficial em Saúde, que converge ao externado pelo Conselho Federal de Medicina.

13. Com estas informações, sugere-se as seguintes providências:

1) restituição dos autos ao Ministério da Saúde, para conhecimento e providências que julgue necessárias, alertando àquela unidade setorial do SIPEC, quando da elaboração do seu regramento interno sobre a jornada de trabalho de seus servidores, que observe os entendimentos manifestados por este órgão central quanto à matéria<sup>1</sup>, em especial há falta de previsão legal para se instituir "banco de horas".

2) encaminhamento de cópia do presente expediente ao Ministério do Trabalho e Emprego, para que adequa a Portaria nº 102, de 3 de maio de 2012, publicada no DOU, seção 1, de 4/5/2012, ao entendimento posto.

---

<sup>1</sup> Disponíveis no Sistema CONLGEIS, pelo site [www.servidor.gov.br](http://www.servidor.gov.br), link legislação.

3) encaminhamento de cópia do presente expediente à Auditoria de Recursos Humanos desta Secretaria de Gestão Pública e à Controladoria-Geral da União, para conhecimento e providências que julgue necessárias.

À consideração superior.

Brasília, 26 de Setembro de 2012.

**TEOMAIR CORREIA DE OLIVEIRA**

Chefe da Divisão de Provimento, Vacância e Benefícios da Seguridade Social

De acordo. À consideração superior.

Brasília, 26 de Setembro de 2012.

**ANA CRISTINA SÁ TELES D'ÁVILA**

Coordenadora-Geral de Elaboração, Orientação e Consolidação das Normas

De acordo. À consideração superior.

Brasília, 27 de Setembro de 2012.

**ANTÔNIO DE FREITAS**

Diretor do Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal

Aprovo. Restitua-se os autos à Subsecretaria de Assuntos Administrativos do Ministério da Saúde, com cópia do presente expediente à AUDIR/SEGEP e à Controladoria-Geral da União, na forma proposta.

Brasília, 29 de Outubro de 2012.

**ANA LÚCIA AMORIM DE BRITO**

Secretária de Gestão Pública