

CARTILHA PATRONAL - SIMECS

ATESTADOS MÉDICOS FALSOS, FRAUDES DIGITAIS E GOVERNANÇA EMPRESARIAL

Como empresas, RHs e sistemas de gestão de saúde ocupacional devem agir diante da nova onda de falsificação de documentos médicos.

ELABORAÇÃO:



LIMA&LONDERO
ADVOGADOS

AGOSTO DE 2026

ÍNDICE

1. Apresentação
2. O novo mercado de atestados falsos
3. Nem presumir fraude, nem aceitar cegamente
4. Atestados médicos e gestão de riscos corporativos
5. O papel do RH
6. O papel da Medicina do Trabalho
7. Sinais de alerta
8. Procedimento interno recomendado
9. Jurisprudência comentada
10. Justa causa: possibilidade real, mas com prova segura
11. LGPD, sigilo médico e proteção de dados sensíveis
12. Comunicação às autoridades e Conselhos Profissionais
13. Perguntas e respostas
14. Modelos práticos
15. Checklist final
16. Conclusão institucional



APRESENTAÇÃO

A comercialização de atestados médicos falsos pela internet deixou de ser um problema pontual e passou a representar um risco concreto para a gestão trabalhista, para a medicina ocupacional e para a governança interna das empresas. Reportagens recentes apontam a existência de redes digitais voltadas à venda de atestados, receitas, laudos e documentos médicos falsificados, inclusive com uso de dados reais de médicos, números válidos de CRM, QR Codes, assinaturas eletrônicas e aparência formal de autenticidade.

O problema não se limita mais à falsificação grosseira de documentos em papel, com rasuras visíveis ou carimbos improvisados. As fraudes passaram a utilizar recursos digitais, sistemas simulados de validação, dados verdadeiros de profissionais de saúde e documentos com apresentação visual suficiente para induzir RHs, gestores e serviços médicos a erro.

Diante desse cenário, as empresas precisam adotar uma postura equilibrada. Não se deve tratar todo atestado como suspeito, nem constranger o trabalhador legitimamente adoecido. Por outro lado, também não é recomendável aceitar de forma automática documentos que geram efeitos trabalhistas, financeiros, previdenciários e organizacionais relevantes, especialmente quando houver indícios objetivos de inconsistência, adulteração ou emissão irregular.

A diretriz central desta Cartilha é simples: **nem presumir fraude, nem aceitar cegamente.**

A boa aparência do documento deixou de ser suficiente. A autenticidade precisa ser verificável.

1 - O NOVO MERCADO DE ATESTADOS FALSOS

Durante muitos anos, a análise empresarial de atestados médicos se concentrava em elementos formais relativamente simples: identificação do médico, número do CRM, assinatura, carimbo, data de emissão, período de afastamento e eventual presença de rasuras. Esse modelo de conferência, embora ainda relevante, tornou-se insuficiente diante da sofisticação das fraudes atualmente noticiadas.

Reportagens recentes indicam que a venda de documentos médicos falsos passou a ocorrer em redes sociais, aplicativos de mensagens e plataformas digitais, funcionando, em alguns casos, como verdadeiros mercados clandestinos. Foram relatadas ofertas de atestados, receitas, laudos e documentos médicos falsificados, inclusive com preenchimento sob demanda e cobrança vinculada ao tipo de documento ou ao número de dias de afastamento pretendido.

O aspecto mais preocupante é que muitos desses documentos não são falsificações rudimentares. Eles podem conter nomes de médicos reais, inscrições válidas nos Conselhos Regionais de Medicina, dados de clínicas ou hospitais, assinaturas eletrônicas, QR Codes e supostos mecanismos de autenticação. Em alguns casos, o documento parece formalmente regular, mas não corresponde a atendimento médico efetivamente realizado.

Por isso, não basta que o médico exista. Não basta que o CRM esteja ativo. Não basta que o documento tenha QR Code. Não basta que a aparência seja profissional. O ponto essencial é confirmar se aquele atestado foi efetivamente emitido pelo profissional indicado, em favor daquele trabalhador, na data informada e com o período de afastamento constante do documento.

Antes, a conferência empresarial costumava se limitar ao carimbo e à assinatura. Hoje, a análise precisa alcançar a origem, a rastreabilidade e a autenticidade do documento.

1 - O NOVO MERCADO DE ATESTADOS FALSOS

O que mudou?

Antes: a empresa verificava carimbo, assinatura, rasura e identificação básica do médico.

Hoje: a empresa precisa verificar origem, rastreabilidade, autenticidade e emissão real do documento.

Não basta que o médico exista.

Não basta que o CRM esteja ativo.

Não basta que o documento tenha QR Code.

O essencial é saber se o atestado foi realmente emitido.

2 - NEM PRESUMIR FRAUDE, NEM ACEITAR CEGAMENTE

O atestado médico é documento relevante e deve ser tratado com respeito. Ele representa, em regra, a justificativa formal de ausência ao trabalho por motivo de saúde e está diretamente relacionado à dignidade do trabalhador, à proteção da saúde e à organização da rotina empresarial.

Isso não significa, entretanto, que o empregador esteja obrigado a aceitar qualquer documento sem conferência mínima. Havendo inconsistências formais, divergências de validação, suspeita concreta de adulteração ou dúvida objetiva quanto à emissão, a empresa pode submeter o atestado a procedimento interno de verificação.

Essa verificação, contudo, deve respeitar limites. A empresa não deve presumir que o empregado agiu de má-fé. Também não deve expor o trabalhador, divulgar suspeitas, exigir acesso a prontuário médico, pressionar pela revelação de diagnóstico ou transformar a análise documental em instrumento de constrangimento.

A finalidade legítima da conferência é confirmar a autenticidade do documento. Validar autenticidade não significa investigar doença.

A pergunta correta não é: “qual doença o empregado tem?”. A pergunta adequada é: “esse documento foi realmente emitido pelo profissional ou estabelecimento indicado, na data informada, em favor desse trabalhador e com esse período de afastamento?”.

Esse é o ponto de equilíbrio. A empresa não substitui a presunção de boa-fé por uma presunção geral de fraude, mas também não abdica de seu dever de governança diante de documentos que produzem efeitos relevantes sobre a relação de trabalho.

2 - NEM PRESUMIR FRAUDE, NEM ACEITAR CEGAMENTE

Validar autenticidade não significa investigar doença.

A pergunta correta não é: “qual doença o empregado tem?”

A pergunta adequada é: “esse documento foi realmente emitido pelo profissional ou estabelecimento indicado, na data informada, em favor desse trabalhador e com esse período de afastamento?”

Esse é o ponto de equilíbrio. A empresa não substitui a presunção de boa-fé por uma presunção geral de fraude, mas também não abdica de seu dever de governança diante de documentos que produzem efeitos relevantes sobre a relação de trabalho.

3 - ATESTADOS MÉDICOS E GESTÃO DE RISCOS CORPORATIVOS

A questão dos atestados falsos não deve ser tratada apenas como problema disciplinar ou como simples ocorrência de ausência ao trabalho. Ela envolve gestão de riscos.

Um atestado falso ou adulterado pode gerar abono indevido de faltas, pagamento indevido de salários, distorção de indicadores de absenteísmo, necessidade de substituição emergencial de empregados, aumento de horas extras, sobrecarga de equipes, impactos em produtividade, prejuízos operacionais e insegurança na gestão de saúde ocupacional.

Em ambientes industriais, hospitalares, logísticos, comerciais ou de operação contínua, ausências indevidamente justificadas podem afetar escalas, dimensionamento de turnos, cumprimento de prazos, segurança operacional e organização interna. O tema, portanto, não se limita ao empregado que apresenta o documento. Ele impacta colegas, gestores, clientes, processos produtivos e a própria confiabilidade dos controles empresariais.

Quando a empresa aceita reiteradamente documentos suspeitos sem qualquer conferência, cria uma fragilidade de governança. A mensagem interna passa a ser perigosa: documentos médicos de boa aparência são aceitos automaticamente, mesmo quando sua origem é duvidosa.

Por isso, o tema deve ser tratado como pauta de **compliance trabalhista, governança documental, gestão de pessoas e saúde ocupacional**. O objetivo não é perseguir trabalhadores, mas proteger a empresa, os empregados corretos, os médicos verdadeiramente emitentes e a integridade das relações de trabalho.

3 - ATESTADOS MÉDICOS E GESTÃO DE RISCOS CORPORATIVOS

Da gestão do absenteísmo à gestão de riscos

Atestado falso pode impactar: absenteísmo, produtividade, horas extras, substituições, custos, segurança operacional, indicadores de RH, SST e passivo trabalhista.

Por isso, o tema deve ser tratado como pauta de compliance trabalhista, governança documental, gestão de pessoas e saúde ocupacional. O objetivo não é perseguir trabalhadores, mas proteger a empresa, os empregados corretos, os médicos verdadeiramente emitentes e a integridade das relações de trabalho.

4 - O PAPEL DO RH

O RH deve ser a porta de entrada administrativa dos atestados médicos. Sua atuação precisa ser organizada, padronizada e documentada.

Ao receber um atestado, recomenda-se que o RH registre a data de apresentação, o meio de envio, o período de afastamento indicado, o responsável pelo recebimento e a forma de arquivamento do documento. Também deve verificar se o atestado contém elementos mínimos de identificação, como nome do trabalhador, data de emissão, identificação do profissional, CRM ou registro equivalente, assinatura ou autenticação compatível, além do período de afastamento.

Quando não houver qualquer indício de irregularidade, o documento poderá seguir o fluxo normal de abono ou encaminhamento à medicina do trabalho, conforme a política interna da empresa.

Quando houver inconsistências objetivas, o RH não deve acusar o trabalhador de fraude. A linguagem deve ser neutra, técnica e reservada. Recomenda-se informar apenas que o documento foi recebido e será submetido à conferência administrativa e técnica antes do lançamento definitivo do abono.

Essa postura preserva a empresa, evita precipitação e demonstra boa-fé procedimental.

O RH não deve atuar sozinho em situações sensíveis. Havendo dúvida relevante, reincidência, inconsistência documental, risco disciplinar ou possível justa causa, o caso deve ser encaminhado ao serviço médico e ao jurídico, conforme a estrutura da empresa.

4 - O PAPEL DO RH

O RH não acusa, não expõe e não conclui sozinho.

O RH recebe, registra, preserva, encaminha e documenta.

O RH não deve atuar sozinho em situações sensíveis. Havendo dúvida relevante, reincidência, inconsistência documental, risco disciplinar ou possível justa causa, o caso deve ser encaminhado ao serviço médico e ao jurídico, conforme a estrutura da empresa.

5 - O PAPEL DA MEDICINA DO TRABALHO E DOS SERVIÇOS MÉDICOS CONVENIADOS

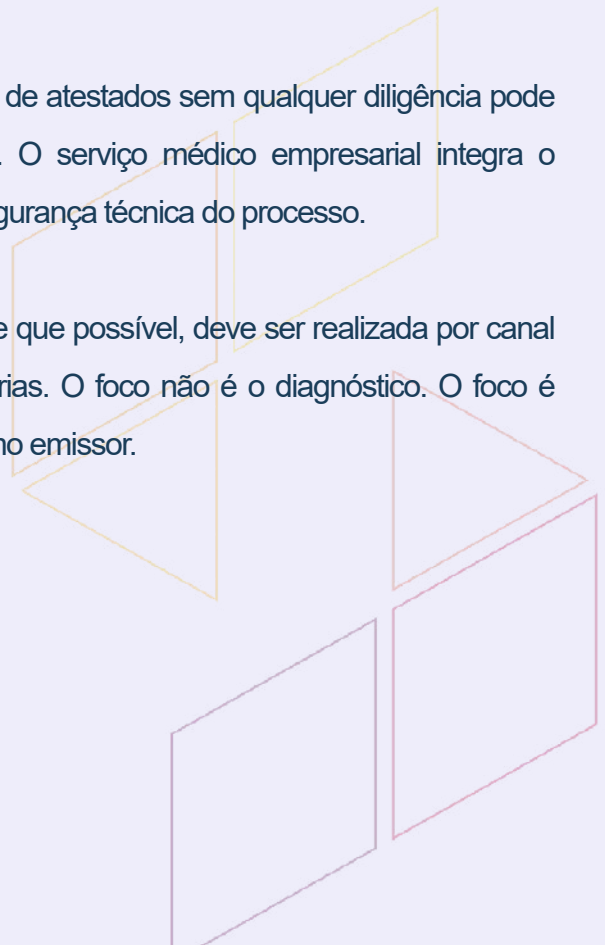
A medicina do trabalho não deve atuar como mera “carimbadora de documentos” apresentados pelos empregados.

O médico da empresa, o serviço médico próprio ou o serviço conveniado possuem papel técnico relevante na análise da consistência dos atestados, especialmente quando houver elementos objetivos que justifiquem conferência complementar.

Isso não significa substituir, de forma arbitrária, o médico assistente. Também não significa negar automaticamente o afastamento indicado. A atuação adequada consiste em avaliar a regularidade formal do documento, a coerência mínima da emissão, a confiabilidade do canal utilizado e, quando necessário, a possibilidade de confirmação junto ao profissional ou estabelecimento emissor.

Em tempos de fraude digital sofisticada, a homologação automática de atestados sem qualquer diligência pode revelar fragilidade dos controles internos da própria organização. O serviço médico empresarial integra o sistema de gestão de saúde ocupacional e deve contribuir para a segurança técnica do processo.

A conferência deve ser limitada à autenticidade documental. Sempre que possível, deve ser realizada por canal institucional e sem solicitação de informações clínicas desnecessárias. O foco não é o diagnóstico. O foco é saber se o documento foi efetivamente emitido por quem consta como emissor.



5 - O PAPEL DA MEDICINA DO TRABALHO E DOS SERVIÇOS MÉDICOS CONVENIADOS

MEDICINA DO TRABALHO EM EMPRESAS NÃO É MERA OBSERVADORA

O serviço médico empresarial integra o sistema de gestão de saúde ocupacional e deve contribuir para a segurança técnica do processo, sem violar sigilo médico e sem acessar informações clínicas desnecessárias.

A conferência deve ser limitada à autenticidade documental. Sempre que possível, deve ser realizada por canal institucional e sem solicitação de informações clínicas desnecessárias. O foco não é o diagnóstico. O foco é saber se o documento foi efetivamente emitido por quem consta como emissor.

6 - SINAIS DE ALERTA

Alguns elementos não provam, isoladamente, a falsidade do atestado, mas justificam conferência adicional.

Entre eles, merecem atenção:

Atestados emitidos por plataformas desconhecidas ou de difícil identificação; QR Codes que direcionam a páginas genéricas ou ao próprio ambiente suspeito; divergência entre o médico indicado no documento e os dados exibidos em eventual sistema de validação; ausência de identificação clara da clínica ou estabelecimento de saúde; uso de CRM válido sem confirmação de emissão pelo profissional; documentos com erros formais relevantes; atestados sucessivos oriundos de diferentes profissionais ou clínicas sem coerência aparente; afastamentos reiterados em vésperas de folgas, feriados, finais de semana ou eventos internos relevantes; resistência injustificada do empregado em indicar onde obteve o documento; e documentos apresentados com padrão gráfico idêntico, apesar de supostamente emitidos por fontes distintas.

Também merece atenção especial o atestado digital decorrente de suposto atendimento por telemedicina sem demonstração mínima de consulta efetiva. Reportagens relataram casos de documentos obtidos por processos automatizados, inclusive com situações incompatíveis com a pessoa supostamente atendida.

A presença de CID não prova autenticidade. Fraudes podem incluir CID justamente para dar aparência técnica ao documento.

Da mesma forma, a ausência de CID não torna o atestado automaticamente inválido. A informação diagnóstica envolve privacidade do trabalhador e, em regra, depende de autorização do paciente.

O foco da empresa deve estar na autenticidade da emissão, na identificação do profissional e na confirmação do período de afastamento.

6 - SINAIS DE ALERTA

INDÍCIOS IMPORTANTES DE FALSIDADE DOCUMENTAL

Alguns elementos não provam, isoladamente, a falsidade do atestado, mas justificam conferência adicional. Entre eles, merecem atenção:

- atestados emitidos por plataformas desconhecidas ou de difícil identificação;
- QR Codes que direcionam a páginas genéricas ou ao próprio ambiente suspeito;
- divergência entre o médico indicado no documento e os dados exibidos em eventual sistema de validação;
- ausência de identificação clara da clínica ou estabelecimento de saúde;
- uso de CRM válido sem confirmação de emissão pelo profissional;
- documentos com erros formais relevantes;
- atestados sucessivos oriundos de diferentes profissionais ou clínicas sem coerência aparente;
- afastamentos reiterados em vésperas de folgas, feriados, finais de semana ou eventos internos relevantes;
- resistência injustificada do empregado em indicar onde obteve o documento;
- documentos apresentados com padrão gráfico idêntico, apesar de supostamente emitidos por fontes distintas.
- A presença de CID não prova autenticidade.
- Fraudes podem incluir CID justamente para dar aparência técnica ao documento.
- A ausência de CID não invalida automaticamente o atestado.
- A informação diagnóstica envolve privacidade do trabalhador e, em regra, depende de autorização do paciente.

7 - PROCEDIMENTO INTERNO RECOMENDADO EM CASO DE SUSPEITA

Diante de indícios objetivos de irregularidade, a empresa deve agir com método.

O primeiro passo é preservar o documento apresentado, evitando anotações indevidas, circulação desnecessária ou exposição do conteúdo a pessoas que não participem do processo de análise. Em seguida, deve ser registrado quando o documento foi recebido, por qual meio, por quem e a que período de afastamento se refere.

Depois, o atestado deve ser submetido à conferência formal pelo RH e, quando necessário, à avaliação do serviço médico próprio ou conveniado. Havendo dúvida razoável quanto à autenticidade, a empresa poderá buscar confirmação junto à clínica, hospital ou profissional indicado, preferencialmente por contato institucional e documentado.

A consulta deve ser objetiva. A empresa não deve solicitar prontuário, diagnóstico, histórico clínico ou detalhes do tratamento. A confirmação deve limitar-se à emissão do documento, à data, ao profissional indicado, ao paciente e ao período de afastamento.

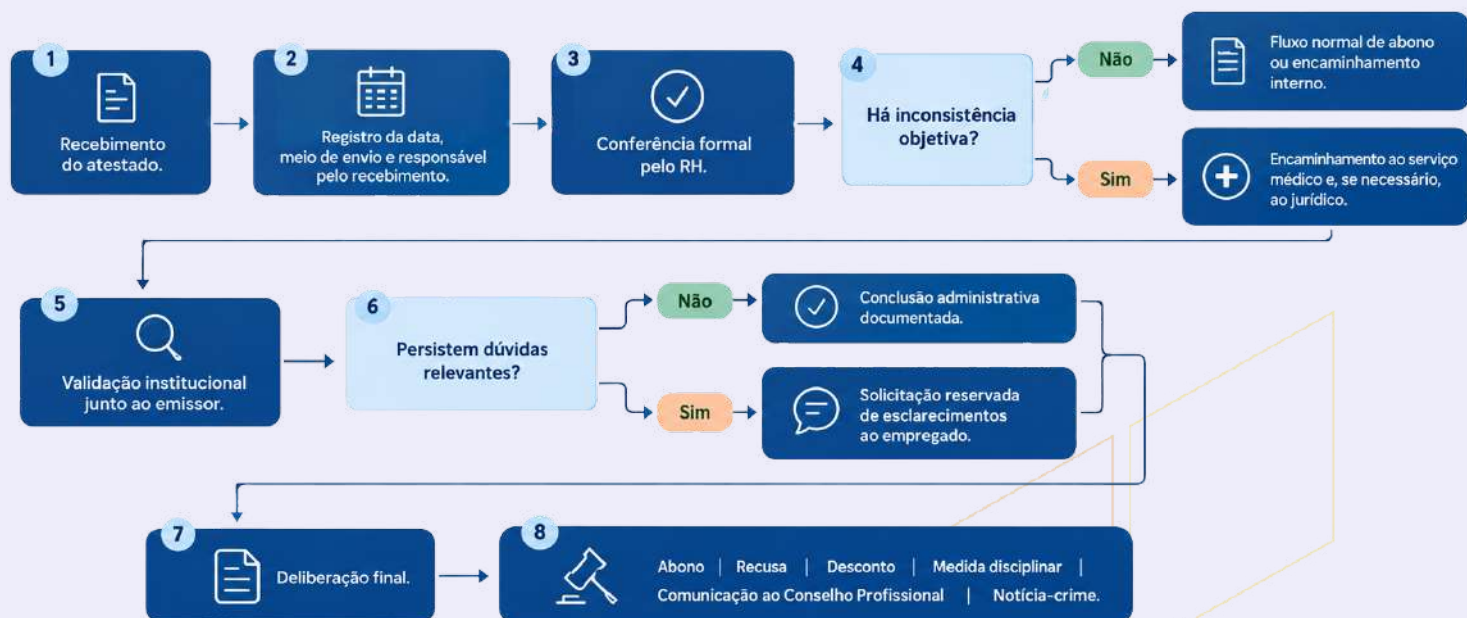
Se a dúvida persistir, o empregado poderá ser chamado, de forma reservada, para prestar esclarecimentos sobre a origem do documento, o canal utilizado, o local de atendimento e eventuais elementos que demonstrem a regularidade da emissão.

Somente após essa etapa a empresa deve deliberar sobre o abono, a recusa do documento, eventual desconto, adoção de medida disciplinar, comunicação ao Conselho Profissional ou registro de ocorrência policial.

A apuração breve, objetiva e documentada não representa perseguição ao empregado. Ao contrário, é justamente o procedimento que protege a empresa contra decisões precipitadas.

7 - PROCEDIMENTO INTERNO RECOMENDADO EM CASO DE SUSPEITA

SUGESTÃO DE FLUXOGRAMA



8 - JURISPRUDÊNCIA COMENTADA

A jurisprudência trabalhista oferece respaldo importante para a adoção de procedimentos empresariais de verificação e para a aplicação de medidas disciplinares quando comprovada a fraude.

8.1. Atestado falso como ato de improbidade

O Tribunal Superior do Trabalho possui entendimento no sentido de que a apresentação de atestado médico falso afasta a confiança indispensável à relação entre empregado e empregador, configurando ato de improbidade nos termos do art. 482, “a”, da CLT.

A lição patronal é objetiva: fraude documental não constitui mera irregularidade administrativa. Quando comprovada, representa quebra de fidúcia e pode inviabilizar a continuidade do vínculo de emprego.

8.2. Um único atestado falso pode justificar justa causa

O TST também admite que a apresentação de um único atestado médico falso pode ser suficiente para a aplicação da justa causa, desde que demonstrada a gravidade da conduta e a quebra da confiança contratual.

A consequência prática é relevante: a empresa não precisa aguardar reincidência para agir quando a fraude estiver comprovada de forma robusta.

8.3. Adulteração parcial do documento

O TRT da 4ª Região confirmou justa causa aplicada a empregado que adulterou atestado médico para ampliar de um para dois dias o período de afastamento. A Corte entendeu que a falsificação documental, ainda que parcial, caracterizou ato de improbidade grave o suficiente para inviabilizar a manutenção do contrato de trabalho.

O precedente demonstra que até mesmo adulterações aparentemente pequenas, como a alteração da quantidade de dias de afastamento, podem justificar a penalidade máxima quando ficar comprovada a intenção fraudulenta.

8 - JURISPRUDÊNCIA COMENTADA

8.4. Investigação interna e imediatidade da punição

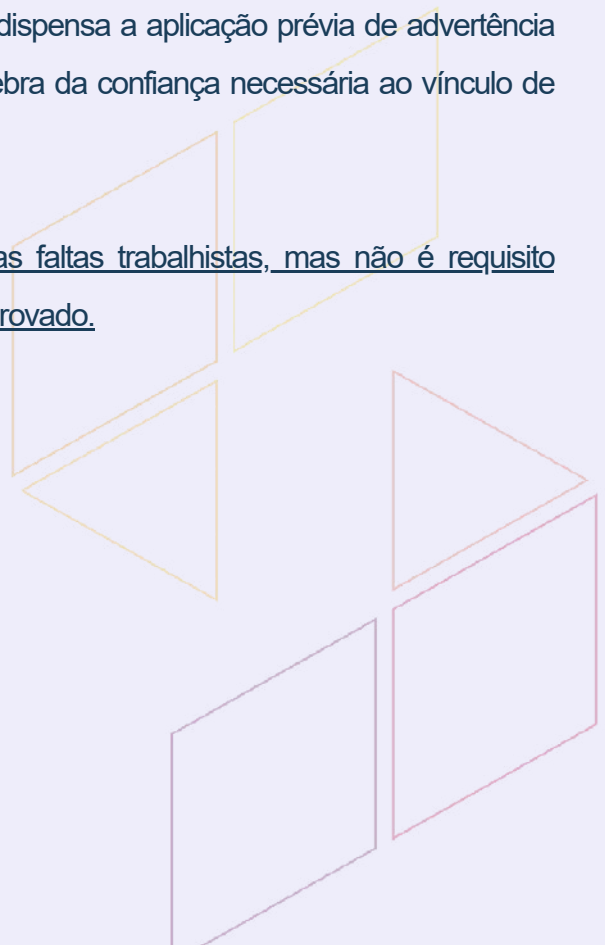
O TRT da 18ª Região manteve justa causa aplicada após a empresa confirmar, junto à unidade de saúde indicada, que os atestados apresentados não eram autênticos. A decisão destacou que o tempo utilizado para apuração interna e confirmação da falsidade não configurou perdão tácito, mas diligência necessária para a tomada de decisão.

Esse ponto é especialmente importante. A necessidade de investigação mínima não elimina a imediatidade da punição. A imediatidade deve ser analisada a partir da confirmação razoável da falta, e não da mera suspeita inicial.

8.5. Desnecessidade de advertência ou suspensão prévia

A jurisprudência trabalhista tem admitido que a fraude documental dispensa a aplicação prévia de advertência ou suspensão, diante da gravidade intrínseca da conduta e da quebra da confiança necessária ao vínculo de emprego.

A graduação de penas continua sendo regra prudencial em muitas faltas trabalhistas, mas não é requisito absoluto quando se trata de ato de improbidade robustamente comprovado.



9 - JUSTA CAUSA: POSSIBILIDADE REAL, MAS COM PROVA SEGURA

A apresentação consciente de atestado falso pode configurar falta grave e autorizar a dispensa por justa causa, especialmente por ato de improbidade.

Contudo, a justa causa exige prova segura. A mera suspeita não basta.

A empresa deve conseguir demonstrar que o documento era falso, adulterado ou irregular e que o empregado tinha ciência ou participação na sua obtenção ou apresentação. A prova se fortalece quando há declaração formal da clínica, hospital ou profissional negando a emissão; confirmação de inexistência de atendimento; divergência objetiva em sistema confiável; adulteração material perceptível; reincidência documentada; ou elementos que indiquem aquisição do documento em canal clandestino.

A apuração deve ser breve, objetiva e registrada. O que se recomenda evitar é tanto a punição precipitada, baseada apenas em impressão subjetiva, quanto a investigação indefinida, que pode comprometer a imediatidade da medida disciplinar.

Quando comprovada a fraude, a empresa poderá avaliar a dispensa por justa causa, sem prejuízo de eventual comunicação às autoridades competentes e aos Conselhos Profissionais.

Suspeita não é prova.

A justa causa deve estar apoiada em elementos objetivos, documentados e suficientes para demonstrar a materialidade da fraude e a quebra da confiança contratual.

10 - LGPD, SIGILO MÉDICO E PROTEÇÃO DE DADOS SENSÍVEIS

Atestados médicos envolvem dados pessoais sensíveis. Por isso, devem ser tratados com cautela, finalidade específica, acesso restrito e segurança documental.

A empresa deve limitar o acesso aos atestados ao RH, serviço médico, jurídico e demais pessoas estritamente necessárias. Também deve evitar circulação por aplicativos de mensagem, exposição a gestores sem necessidade, armazenamento em pastas de acesso amplo ou comentários internos que possam constranger o trabalhador.

A validação de autenticidade não autoriza acesso amplo ao prontuário médico. A empresa deve buscar apenas a confirmação objetiva da emissão do documento, preservando o sigilo médico e a privacidade do empregado.

A atuação adequada deve observar três critérios: necessidade, proporcionalidade e confidencialidade.

Necessidade, porque somente devem ser tratados os dados indispensáveis à finalidade. Proporcionalidade, porque a verificação deve ser compatível com o grau de dúvida existente. Confidencialidade, porque informações médicas não devem circular além das pessoas responsáveis pelo tratamento do caso.

LGPD - Três critérios de proteção

Necessidade: tratar apenas os dados indispensáveis.

Proporcionalidade: verificar conforme o grau de dúvida existente.

Confidencialidade: restringir acesso às pessoas responsáveis pelo Tratamento do caso.

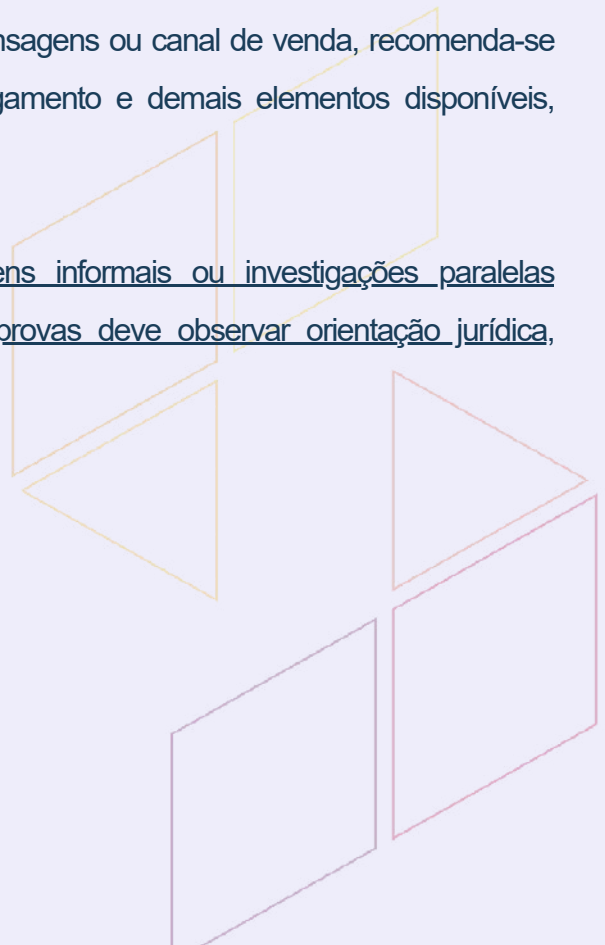
11 - COMUNICAÇÃO ÀS AUTORIDADES E CONSELHOS PROFISSIONAIS

Confirmada ou fortemente evidenciada a falsificação, a empresa poderá avaliar o registro de boletim de ocorrência ou notícia-crime. Essa providência é especialmente recomendável quando houver uso de dados de médico real, assinatura falsificada, CRM indevidamente utilizado, plataforma clandestina, reincidência ou prejuízo relevante.

Também poderá ser cabível comunicar o Conselho Regional de Medicina quando houver uso indevido de dados de médico ou suspeita de participação profissional. O CRM-PR, ao alertar sobre a comercialização de atestados médicos falsos, orientou que casos suspeitos sejam denunciados à autoridade policial e ao Conselho Regional competente, destacando que compra e venda de atestados falsos são condutas graves.

Se o documento for odontológico, a comunicação poderá ser dirigida ao Conselho Regional de Odontologia. Se envolver site, plataforma digital, perfil em rede social, grupo de mensagens ou canal de venda, recomenda-se preservar links, prints, comprovantes, mensagens, dados de pagamento e demais elementos disponíveis, sempre com orientação jurídica.

A empresa não deve estimular compras simuladas, abordagens informais ou investigações paralelas improvisadas por empregados ou gestores. A preservação de provas deve observar orientação jurídica, segurança da informação e limites legais.



12 - PERGUNTAS E RESPOSTAS

A empresa pode verificar a autenticidade de um atestado médico?

Sim. Havendo dúvida objetiva, a empresa pode realizar conferência administrativa e técnica da autenticidade do documento, especialmente para confirmar se foi efetivamente emitido pelo profissional ou estabelecimento indicado.

A empresa pode telefonar para a clínica ou hospital?

Pode, desde que a consulta seja institucional, objetiva e limitada à confirmação da emissão do documento. Não se recomenda solicitar diagnóstico, prontuário, detalhes de tratamento ou informações clínicas desnecessárias.

A empresa pode exigir CID?

Como regra, não se recomenda exigir CID como condição absoluta para aceitar o atestado. A presença de CID não prova autenticidade e a ausência de CID não invalida automaticamente o documento, pois o diagnóstico envolve privacidade do trabalhador.

Atestado digital é sempre válido?

Não necessariamente. A validade não decorre apenas do formato digital. O ponto relevante é a autenticidade da emissão e a regularidade do documento.

Atestado em papel deixou de valer?

Não. A imprensa noticiou esclarecimentos do CFM no sentido de que atestados físicos e digitais continuam válidos, não havendo regra geral que determine exclusividade do formato digital. Também foi noticiado que a plataforma “Atesta CFM”, criada como mecanismo antifraude, encontrava-se judicialmente suspensa.

12 - PERGUNTAS E RESPOSTAS

A empresa pode recusar um atestado suspeito?

A empresa não deve recusar automaticamente com base em suspeita genérica. Deve antes adotar procedimento de conferência. Confirmada a irregularidade ou persistindo inconsistência relevante não esclarecida, poderá avaliar os efeitos administrativos e disciplinares cabíveis.

A investigação faz perder a imediatidade da justa causa?

Não necessariamente. A jurisprudência reconhece que o tempo razoável utilizado para confirmar a falsidade do atestado pode ser considerado diligência necessária, e não perdão tácito.

Um único atestado falso pode justificar justa causa?

Sim, desde que a fraude esteja comprovada e a conduta revele quebra da confiança necessária à continuidade do vínculo. O TST possui entendimento favorável à justa causa em hipóteses de apresentação de atestado médico falso.

É necessária advertência antes da justa causa?

Não necessariamente. Em casos de fraude documental e ato de improbidade, a jurisprudência admite a aplicação direta da justa causa, sem prévia advertência ou suspensão, quando a falta estiver robustamente comprovada.

O serviço médico da empresa pode participar da análise?

Sim. O serviço médico próprio ou conveniado pode e deve participar da análise técnica, especialmente quando houver dúvidas sobre a regularidade formal, origem ou autenticidade do documento, sempre respeitando o sigilo médico e os limites de tratamento de dados sensíveis.

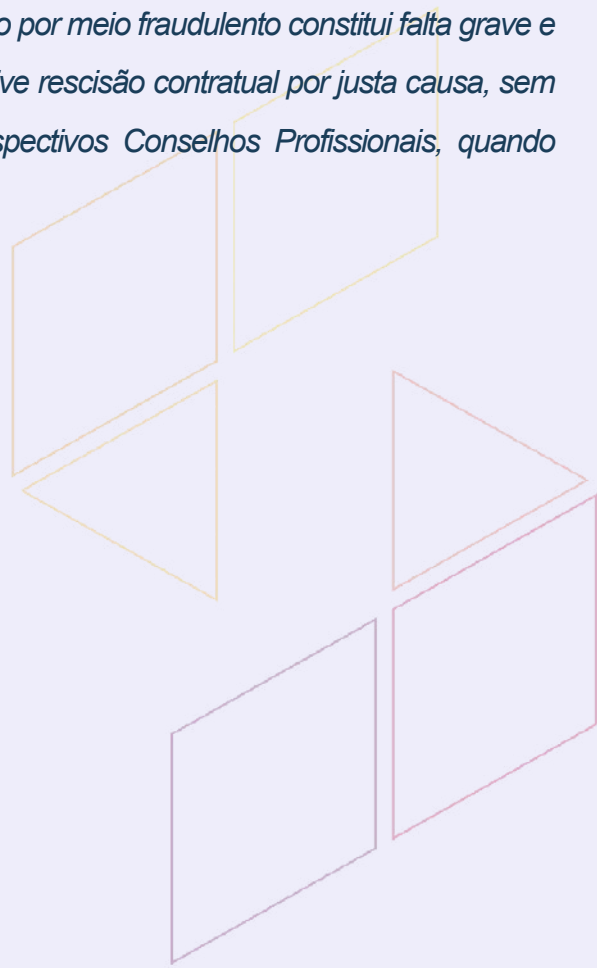
13 - MODELO DE POLÍTICA INTERNA

“A empresa respeita o direito dos empregados à apresentação de atestados médicos para justificativa de ausências por motivo de saúde, observadas as disposições legais, normativas e internas aplicáveis.

Os atestados apresentados serão recebidos pelo RH e poderão ser submetidos à conferência administrativa e técnica, especialmente quando houver inconsistências formais, dúvida quanto à autenticidade, divergência em mecanismos de validação, indícios de adulteração ou necessidade de confirmação junto ao profissional ou estabelecimento emissor.

A conferência terá por finalidade exclusiva verificar a autenticidade e regularidade documental, preservando-se o sigilo médico, a privacidade do empregado e o tratamento restrito de dados pessoais sensíveis.

A apresentação consciente de documento falso, adulterado ou obtido por meio fraudulento constitui falta grave e poderá ensejar a adoção das medidas disciplinares cabíveis, inclusive rescisão contratual por justa causa, sem prejuízo de comunicação às autoridades competentes e aos respectivos Conselhos Profissionais, quando aplicável.”



14 - MODELO DE COMUNICADO AOS EMPREGADOS

Prezados(as) empregados(as),

A empresa reforça que respeita integralmente o direito de seus trabalhadores à proteção da saúde e à justificativa de ausências por motivo médico, observadas as normas legais, internas e coletivas aplicáveis.

Diante do crescimento de fraudes envolvendo atestados médicos falsos, adulterados ou emitidos por canais irregulares, inclusive por meio da internet, informamos que os documentos apresentados poderão ser submetidos a conferência administrativa e técnica, especialmente quando houver inconsistências formais, dúvidas quanto à origem, divergências em mecanismos de validação ou outros elementos objetivos que recomendem verificação complementar.

A conferência terá por finalidade exclusiva confirmar a autenticidade do documento e a regularidade de sua emissão, preservando-se o sigilo médico, a privacidade do empregado e o tratamento adequado de dados pessoais sensíveis.

A empresa não presume irregularidades e não busca constranger empregados. Contudo, a apresentação consciente de documento falso, adulterado ou obtido por meio fraudulento constitui conduta grave e poderá resultar na adoção das medidas disciplinares cabíveis, sem prejuízo de eventual comunicação às autoridades competentes.

Em caso de dúvida sobre a forma correta de apresentação de atestados, o empregado deverá procurar o RH pelos canais oficiais da empresa.

Atenciosamente,

[Nome da empresa]

15 - MODELO DE COMUNICAÇÃO AO EMPREGADO DURANTE A CONFERÊNCIA

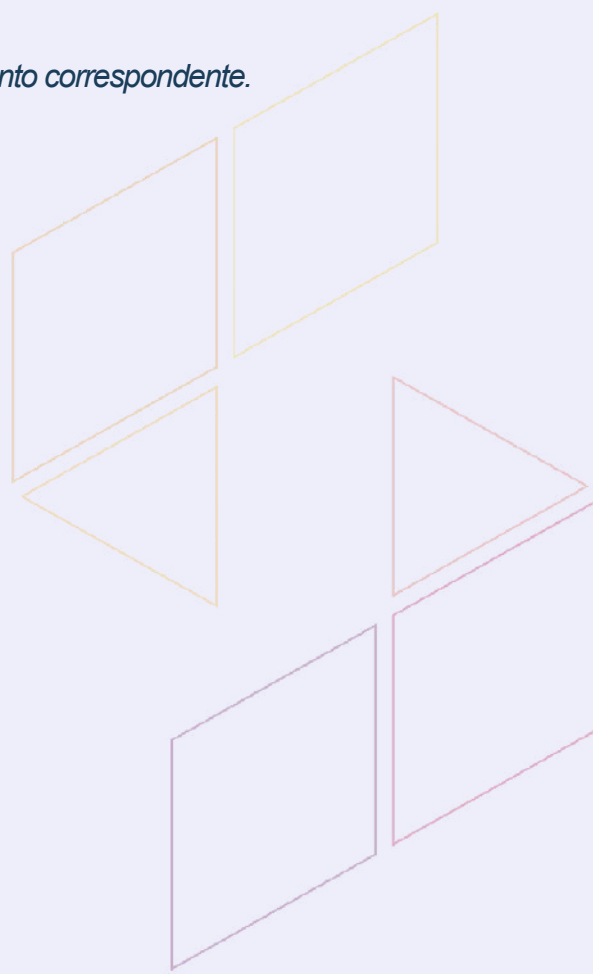
Prezado(a) [nome],

Recebemos o atestado médico encaminhado em [data], relativo ao período de [período]. Informamos que o documento foi submetido à conferência administrativa e técnica de rotina, antes do lançamento definitivo do abono correspondente.

A providência tem caráter exclusivamente preventivo e documental, sem qualquer conclusão prévia quanto à regularidade ou irregularidade do atestado apresentado. Caso necessário, poderão ser solicitadas informações complementares relacionadas apenas à confirmação da autenticidade do documento, preservados o sigilo médico e a privacidade das informações de saúde.

Assim que concluída a conferência, o RH informará o encaminhamento correspondente.

Atenciosamente,
[Empresa/RH]



16 - MODELO DE SOLICITAÇÃO DE CONFIRMAÇÃO AO EMISSOR

“Prezados(as),

A empresa [nome da empresa] recebeu documento apresentado como atestado médico supostamente emitido por [nome do médico, clínica ou estabelecimento], em [data], com indicação de afastamento pelo período de [período].

Para fins exclusivamente administrativos de confirmação de autenticidade documental, solicitamos informar se o documento anexo foi efetivamente emitido por esse profissional ou estabelecimento, na data indicada e com o período de afastamento nele consignado.

Ressaltamos que a presente solicitação não tem por objetivo acessar prontuário, diagnóstico, histórico clínico ou quaisquer informações médicas além da confirmação objetiva da emissão e autenticidade do documento apresentado.

As informações serão tratadas de forma restrita e confidencial.

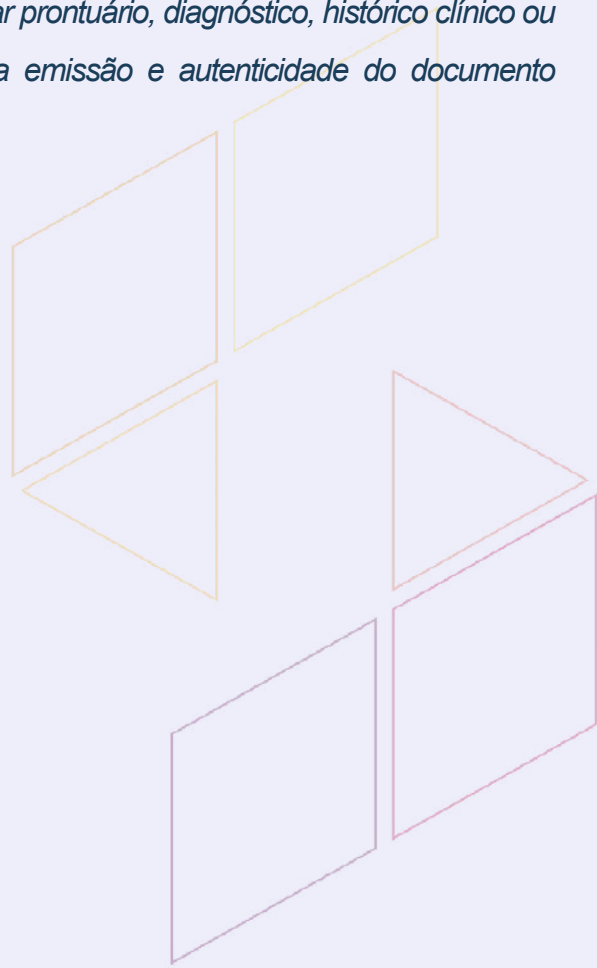
Atenciosamente,

[nome]

[cargo]

[empresa]

[contato institucional]”



17 - MODELO DE SOLICITAÇÃO DE ESCLARECIMENTOS AO EMPREGADO

“Prezado(a) [nome],

Em relação ao atestado médico apresentado em [data], referente ao período de [período], informamos que foram identificadas inconsistências que exigem esclarecimentos complementares antes da conclusão administrativa sobre o documento.

Antes de qualquer deliberação, concedemos a V.Sa. a oportunidade de prestar esclarecimentos sobre a origem do documento, o local ou canal de atendimento utilizado e quaisquer elementos que entenda pertinentes para demonstrar a regularidade da emissão.

Os esclarecimentos poderão ser encaminhados ao RH até [data/horário], por escrito ou mediante reunião reservada, conforme sua preferência.

A presente solicitação tem por objetivo assegurar a adequada apuração dos fatos, com preservação de confidencialidade e respeito ao procedimento interno da empresa.

Atenciosamente,

[Empresa/RH]”



18 - MODELO DE COMUNICAÇÃO AO CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA

“Ao Conselho Regional de Medicina do Estado de[●],

[Nome da empresa], inscrita no CNPJ sob nº[●], vem comunicar possível uso indevido de dados profissionais médicos em documento apresentado como atestado médico.

A empresa recebeu, em [data], documento supostamente emitido pelo(a) Dr(a). [nome], CRM [●], indicando afastamento de empregado(a) pelo período de [●]. Durante procedimento interno de conferência de autenticidade, foram identificadas inconsistências relevantes, especialmente [descrever objetivamente].

Havendo indícios de que dados de profissional médico possam ter sido utilizados sem autorização, encaminhamos a presente comunicação para ciência e adoção das providências pertinentes no âmbito desse Conselho.

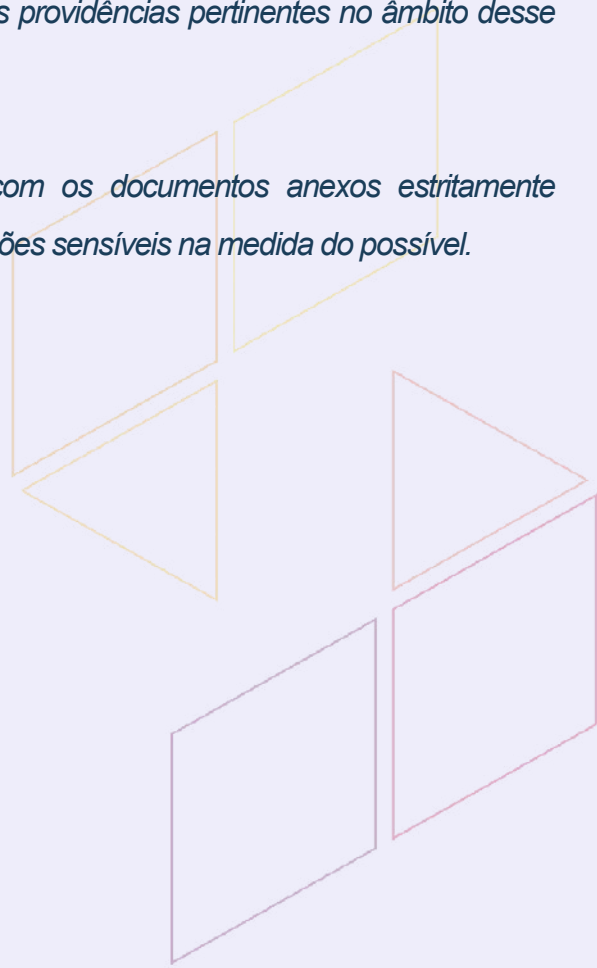
A comunicação é feita em caráter preventivo e colaborativo, com os documentos anexos estritamente necessários à apuração, preservando-se dados pessoais e informações sensíveis na medida do possível.

Atenciosamente,

[empresa]

[representante]

[contato]



19 - MODELO DE NOTÍCIA-CRIME OU COMUNICAÇÃO À AUTORIDADE POLICIAL

“À Autoridade Policial competente,

[Nome da empresa], pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob nº [●], com sede em [●], por seu representante abaixo assinado, vem comunicar a possível prática de falsificação e/ou uso de documento médico falso, conforme elementos anexos.

Em [data], a empresa recebeu de empregado(a) documento apresentado como atestado médico, supostamente emitido por [nome do médico, clínica ou estabelecimento], com indicação de afastamento pelo período de [●].

Ao realizar conferência administrativa de autenticidade, foram identificadas inconsistências relevantes, notadamente [descrever objetivamente: negativa de emissão pelo médico ou clínica, divergência de QR Code, ausência de registro, uso indevido de CRM, divergência entre dados do documento e dados confirmados pelo emissor etc.].

A empresa preservou cópia do documento apresentado, registros de recebimento, comunicações internas e demais elementos disponíveis, os quais seguem anexos para apuração.

A presente comunicação é formulada para que sejam adotadas as providências investigativas cabíveis, inclusive quanto ao eventual uso indevido de dados de profissional de saúde e à possível existência de canal digital de comercialização de documentos falsos.

Termos em que pede providências.

[local, data]

[representante]

[empresa]”

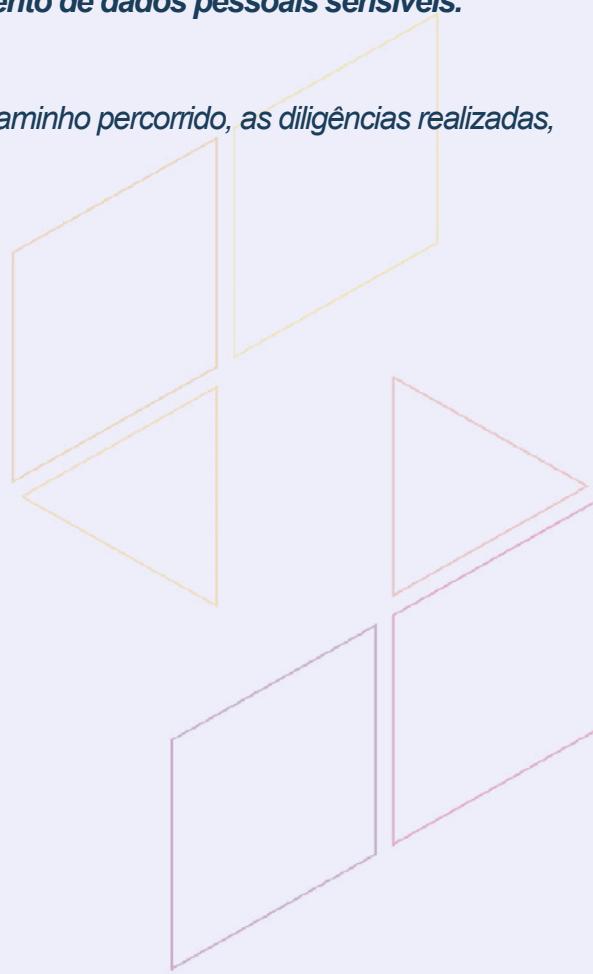
20 - CHECKLIST PRÁTICO PARA EMPRESAS

Antes de abonar definitivamente a ausência, o RH deve verificar se o atestado contém identificação do empregado, data de emissão, período de afastamento, identificação do profissional, CRM ou registro aplicável, assinatura ou autenticação compatível e ausência de inconsistências formais relevantes.

Quando houver dúvida objetiva, o documento deve ser encaminhado ao serviço médico próprio ou conveniado. O serviço médico poderá verificar a consistência formal do documento, conferir a existência do profissional, avaliar a confiabilidade do canal de validação e, se necessário, orientar contato institucional com o emissor.

O jurídico deve ser acionado quando houver suspeita consistente de fraude, reincidência, risco de justa causa, necessidade de comunicação ao Conselho Profissional, intenção de registrar ocorrência policial, preservação de provas digitais ou dúvida sobre tratamento de dados pessoais sensíveis.

A decisão final deve ser documentada. A empresa deve registrar o caminho percorrido, as diligências realizadas, as respostas obtidas e a conclusão adotada.



20 - CHECKLIST PRÁTICO PARA EMPRESAS

QUADRO PRÁTICO DO CHECK LIST

Antes do abono definitivo

- ☐ Verificar identificação do empregado.
- ☐ Verificar data de emissão.
- ☐ Verificar período de afastamento.
- ☐ Verificar identificação do profissional.
- ☐ Verificar CRM ou registro aplicável.
- ☐ Verificar assinatura ou autenticação compatível.
- ☐ Verificar inconsistências formais relevantes.
- ☐ Registrar data, meio de recebimento e responsável pelo recebimento.

Havendo dúvida objetiva

- ☐ Encaminhar ao serviço médico próprio ou conveniado.
- ☐ Avaliar consistência formal do documento.
- ☐ Conferir confiabilidade do canal de validação.
- ☐ Confirmar, se necessário, a emissão junto ao profissional ou estabelecimento.
- ☐ Preservar confidencialidade e restringir acesso.
- ☐ Solicitar esclarecimentos ao empregado, se necessário.
- ☐ Acionar jurídico em casos sensíveis.

Antes de qualquer medida disciplinar

- ☐ Verificar se há prova robusta.
- ☐ Documentar as diligências realizadas.
- ☐ Avaliar imediatidade.
- ☐ Avaliar proporcionalidade.
- ☐ Evitar exposição do empregado.
- ☐ Definir se cabe abono, recusa, desconto, advertência, justa causa ou comunicação às autoridades.

CONCLUSÃO INSTITUCIONAL

A fraude em atestados médicos não deve ser enfrentada com improviso, suspeição generalizada ou reação emocional. Deve ser enfrentada com método.

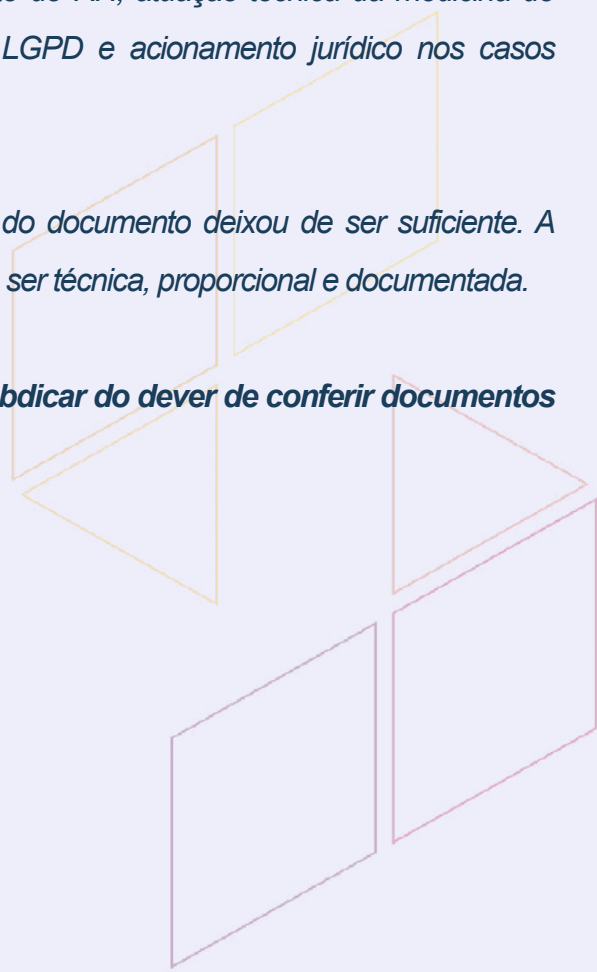
A empresa moderna precisa proteger a saúde dos trabalhadores, respeitar o sigilo médico, cumprir a legislação trabalhista e, ao mesmo tempo, preservar a integridade dos seus controles internos. Esses objetivos não são incompatíveis. Ao contrário, complementam-se.

A ausência de procedimento claro fragiliza a empresa. A aceitação automática de documentos suspeitos favorece fraudes. A punição precipitada, por sua vez, expõe a organização a riscos trabalhistas, indenizatórios e reputacionais.

A resposta correta está na governança: política interna, treinamento do RH, atuação técnica da medicina do trabalho, validação proporcional, registro documental, respeito à LGPD e acionamento jurídico nos casos sensíveis.

Em tempos de falsificações digitais sofisticadas, a boa aparência do documento deixou de ser suficiente. A autenticidade precisa ser verificável. E a decisão empresarial precisa ser técnica, proporcional e documentada.

A empresa não deve presumir fraude. Mas também não deve abdicar do dever de conferir documentos que produzem efeitos relevantes sobre a relação de trabalho.



NOSSA INDÚSTRIA

**MOVIMENTA,
CONECTA
TRANSFORMA.**



SIMECS

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas
e de Material Elétrico de Caxias do Sul e Região

Acompanhe o Simecs pelas redes sociais!



instagram

youtube



www.simecs.com.br



email



whatsApp

SIMECS A INDÚSTRIA TÁ EM TUDO

Contato: (54) 3228-1855 ou simecs@simecs.com.br

Endereço: R. Ítalo Victor Bersani, 1134 - Jardim América,
Caxias do Sul - RS, 95050-520 - Junto a CIC Caxias