RUFANDO BOMB NEWS Notícias sem rodeios

Terca-Feira, 24 de Novembro de 2026

Estou de licença médica, posso ser demitido ao ser flagrado viajando ou em uma festa?

SAIBA A RESPOSTA

Terra

Estar afastado do trabalho por causa de uma doença, com atestado médico, dá o direito do funcionário viajar e ir a festas neste período? A situação poderia gerar uma demissão? Para responder essas perguntas é preciso olhar com cuidado para os detalhes de cada caso.

Mauricio Nahas Borges, advogado trabalhista, mestre em direito do trabalho e membro da Comissão da Advocacia Trabalhista da OAB/SP, explica que não é recomendado que um trabalhador vá a festas durante o período em que está afastado do trabalho, inclusive para que seja possível se recuperar completamente.

"Não é recomendável que um funcionário que esteja afastado por atestado médico vá à uma festa, uma vez que um atestado médico com determinação de afastamento pressupõe que o funcionário se encontra impossibilitado do exercício de suas atividades laborais, o que implica em dizer que, provavelmente, o mesmo também estaria impossibilitado de exercer atividades festivas (tais como dançar, cantar, ingerir bebidas alcoólicas, dentre outras) durante o período de reabilitação", diz o advogado.

Borges explica que, normalmente, em caso de afastamento, a prescrição médica é voltada na indicação de repouso, a fim de contribuir com o restabelecimento da saúde do empregado.

Mesmo assim, caso aconteça, a situação pode gerar uma demissão por justa causa? Para o especialista, a resposta é depende. "Há de ser considerado o histórico profissional do colaborador, o motivo do afastamento médico e a modalidade do evento (festa). Havendo a comprovação inequívoca de que o empregado agiu de má-fé, é possível, em tese, a aplicação da justa causa."

Para o advogado, apenas com a comprovação de que o funcionário tenha utilizado o atestado para comparecer a festas durante o período em que deveria estar trabalhando, seria possível que houvesse demissão. Ele ainda ressalta que a punição cabível pode variar de acordo com a classificação da doença que for atestada.

“Existem inúmeras doenças, dentre as quais pode ser impossibilitado o exercício da atividade laboral, mas não demanda a necessidade de repouso físico ou mesmo impossibilita o exercício de atividades festivas", explica.

Para o advogado, é importante o funcionário levar em consideração publicações feitas em redes sociais no período. Apesar de tratar-se do universo íntimo e pessoal do empregado, um post pode comprovar um comportamento inadequado.

"A recomendação é que sempre seja seguida a recomendação médica para fins de acelerar o processo de reabilitação, sendo que eventual post em redes sociais insere-se no universo íntimo e pessoal do empregado. Entretanto, comprovado que determinado post demonstra comportamento inadequado à orientação médica, referida publicação poderá, sim, ser utilizada pelo empregador para tomada de eventuais medidas punitivas", diz.

Atestado médico

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, o atestado médico é um documento que comprova a necessidade de um funcionário de se ausentar do trabalho por motivo de doença, acidente ou ida ao médico, segundo Mauricio Nahas Borges. Com esse documento, a falta é abonada e o salário não deve ser descontado da folha de pagamento do empregado.

O atestado médico é um direito garantido ao trabalhador pelo art. 473 da CLT, art. 6º da Lei 605/49 e também pela Constituição Federal (art. 5º).

"A legislação não estabelece um prazo para a apresentação do atestado médico para a empresa a fim de justificar sua ausência ao trabalho, sendo que o prazo para entrega poderá ser determinado através de convenção coletiva, acordo coletivo ou, na ausência destes, a própria empresa poderá fixar um prazo, através de regulamento interno para que o empregado apresente o atestado ou, ainda, através de prazo convencionado pelas próprias partes", diz.

Entretanto, é recomendado que o empregado apresente o atestado na primeira oportunidade, para que a empresa possa realizar a substituição dele durante o afastamento, por exemplo.

"A lei também não prevê um limite de atestados apresentados. Contudo, a legislação previdenciária prevê que um funcionário pode se afastar do trabalho por motivo de doença em um prazo máximo de até 15 dias consecutivos sem que o mesmo venha a sofrer perda na remuneração. A partir do 16º dia de afastamento, o funcionário deverá ser encaminhado ao médico do trabalho para constatar se permanece inapto ao trabalho e, posteriormente, ser encaminhado ao INSS, o qual cobrirá o seu período de afastamento com o auxílio-doença", completa Borges.

Entre as obrigações do empregado, estão:

* Entregar o atestado médico nos prazos definidos em Convenção ou Acordo Coletivo, regulamento interno, convenção entre as partes ou, na ausência de previsão, na primeira oportunidade que tiver; e

* Entregar um documento válido.

Para ser válido, o atestado médico precisa seguir algumas exigências, devendo conter as seguintes informações: data de emissão; tempo concedido para recuperação do paciente, ou seja, quantos dias o funcionário precisará faltar; diagnóstico da doença ou CID (código internacional de doenças), desde que haja prévia permissão/solicitação do paciente; e identificação do médico como emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina.

São obrigações do empregador:

* Conferir a autenticidade do atestado;

* Abonar as faltas do período (até o 15º dia consecutivo do afastamento).