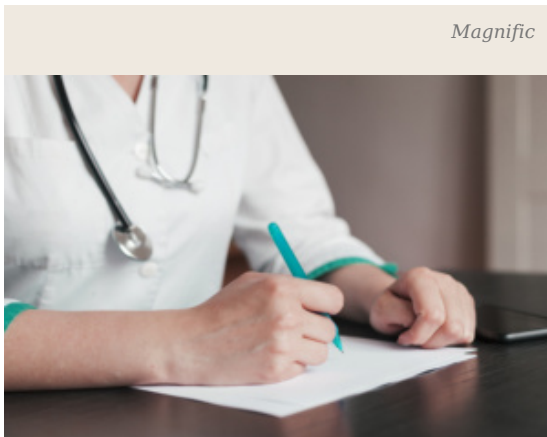


Empresa não pode recusar atestado do SUS para aplicar justa causa

05/06/2026

A recusa de [atestados médicos](#) emitidos por instituições fora da ordem de preferência adotada internamente pela empresa, com prioridade para o convênio oferecido aos empregados, evidencia a existência de uma política interna arbitrária, em desacordo com a finalidade protetiva da legislação trabalhista.



Magnific

Juíza reverteu dispensa por justa causa e determinou pagamento de rescisórias e danos morais, mas indenização foi cancelada no TRT-3

Com esse entendimento, a juíza Juliana Campos Ferro, titular da [2ª Vara do Trabalho de Pedro Leopoldo \(MG\)](#), reverteu a [dispensa por justa causa](#) de uma trabalhadora após constatar que a empresa do ramo automotivo recusava atestados médicos [emitidos pelo SUS](#), considerando injustificadas as faltas em razão dessa prática.

A magistrada reconheceu o caráter abusivo da conduta patronal e condenou a empregadora ao pagamento de verbas rescisórias e indenização por danos morais no valor de R\$ 3 mil.

Na ação, a trabalhadora contestou a dispensa por justa causa aplicada em 6 de outubro de 2025, alegando não ter cometido falta grave. Ela pediu à Justiça o

reconhecimento da nulidade da penalidade e a conversão da dispensa em dispensa sem justa causa, com o pagamento das verbas rescisórias correspondentes.

A empresa contestou os fatos, alegando que a profissional teve diversas ausências injustificadas. Segundo a empregadora, a eventual recusa de atestados médicos segue critérios internos e técnicos do setor de medicina do trabalho, cujos detalhes são mantidos sob sigilo.

De acordo com a representante da empresa ré, os documentos podem ser rejeitados, principalmente quando são apresentados fora do prazo de 24 horas ou quando não atendem à ordem de preferência adotada pela companhia, que prioriza atendimentos realizados por meio do convênio oferecido aos empregados.

A empregadora também destacou que disponibiliza canais, como o envio de atestados por WhatsApp, para facilitar a entrega dentro do prazo estabelecido.

Para Juliana Campos Ferro, as provas demonstraram que a empresa adotou, de forma unilateral e contrária à legislação, critérios de preferência para a aceitação de atestados médicos, o que acabou inviabilizando a justificativa das faltas pela trabalhadora.



“Vale registrar que a empregada, em razão de crises de ansiedade, buscou atendimento na rede pública de saúde (SUS), pela proximidade e necessidade de tratamento. No entanto, ao apresentar os atestados na enfermaria da empresa, os documentos eram sistematicamente recusados, sob a orientação de que deveria procurar o convênio oferecido”, destacou a juíza.

Segundo a julgadora, a conduta da empresa demonstrou que as faltas seguintes, estimadas em cerca de três dias, não poderiam ser consideradas injustificadas, já que foi a própria empregadora quem criou o impedimento para a sua regular justificativa. “A recusa em aceitar documentos válidos emitidos por órgão público de saúde configura ausência de boa-fé contratual e exercício abusivo do poder diretivo patronal”, concluiu a magistrada.

De acordo com o entendimento da julgadora, as advertências e penalidades perdem validade para justificar a justa causa, pois se baseiam em faltas decorrentes da recusa da empresa em aceitar atestados médicos válidos do SUS. “Assim, como a própria empregadora deu causa à irregularidade, não é possível penalizar a trabalhadora por algo que lhe foi indevidamente impedido de comprovar”.

A juíza concluiu que a dispensa por justa causa é nula, pois a empresa recusou atestados médicos válidos, impedindo a justificativa das faltas e invalidando as penalidades aplicadas. Assim, a dispensa foi revertida para dispensa sem justa causa, garantindo à trabalhadora o direito ao recebimento das verbas rescisórias, como aviso-prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais com a gratificação de 1/3, FGTS e multa de 40%.

Em decisão unânime, os julgadores da 8ª Turma do [Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região \(MG\)](#) deram provimento parcial ao recurso da empresa para excluir da condenação a indenização por danos morais que havia sido concedida na sentença.

Os julgadores da 8ª Turma confirmaram o cancelamento da justa causa aplicada e as demais condenações resultantes disso, conforme decidido pela juíza. Ainda cabe recurso dessa decisão. *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-3.*

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-jun-05/empresa-nao-pode-recusar-atestado-do-sus-para-aplicar-justa-causa/>