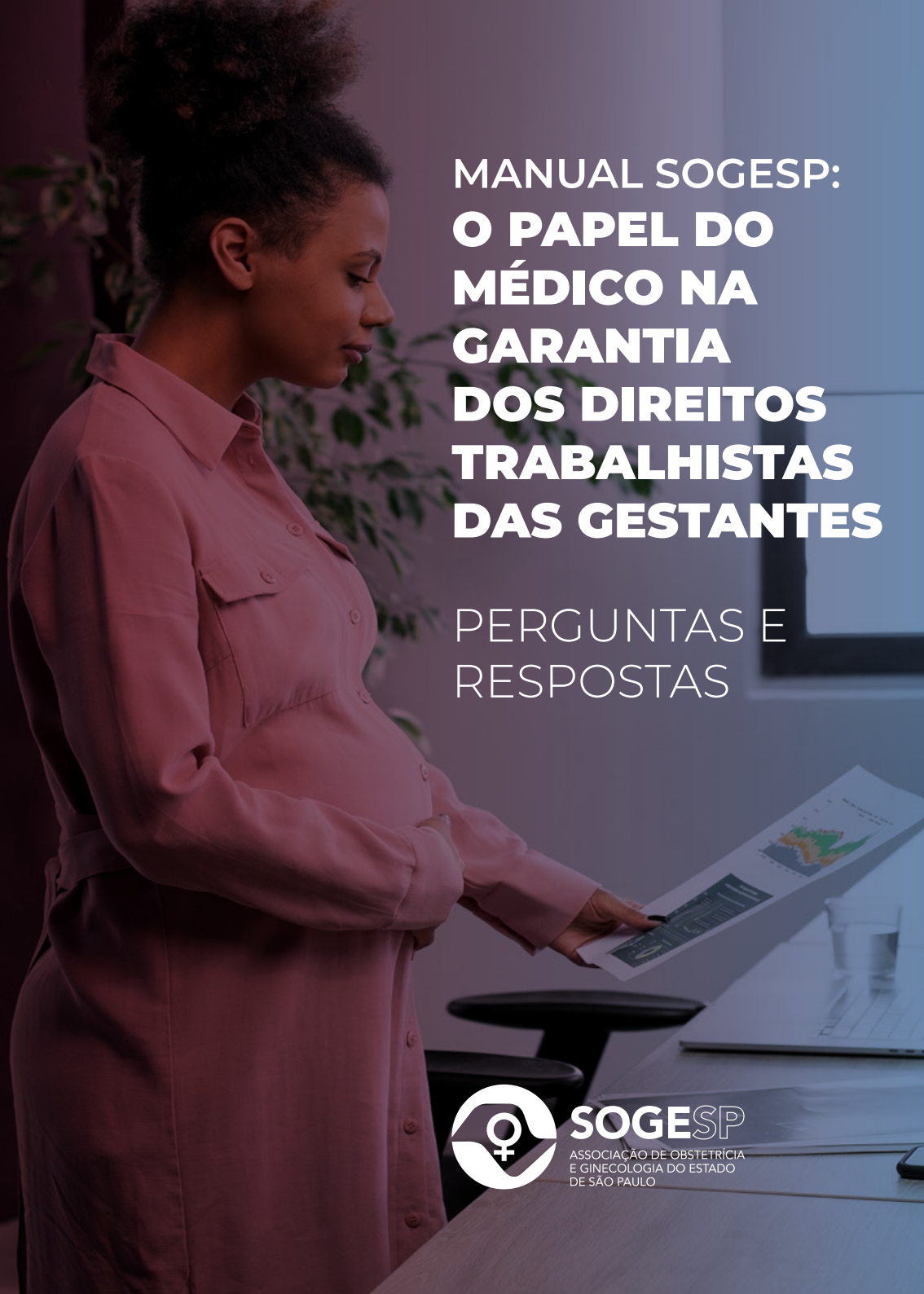


A pregnant woman with dark curly hair tied up, wearing a pink lab coat, stands in profile looking down at a document on a desk. The background is a blurred office setting with a plant and a window.

MANUAL SOGESP: O PAPEL DO MÉDICO NA GARANTIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS GESTANTES

PERGUNTAS E RESPOSTAS



SOGESP

ASSOCIAÇÃO DE OBSTETRÍCIA
E GINECOLOGIA DO ESTADO
DE SÃO PAULO



SOGESP

ASSOCIAÇÃO DE OBSTETRÍCIA
E GINECOLOGIA DO ESTADO
DE SÃO PAULO

Copyright © 2025 Associação de Obstetrícia e Ginecologia do Estado de São Paulo.

Todos os direitos reservados. Proibida a reprodução, mesmo que parcial, por quaisquer meio e processo, sem a prévia autorização escrita da Associação de Obstetrícia e Ginecologia do Estado de São Paulo.

Editores: Marair Gracio Ferreira Sartori
Fernando Sansone Rodrigues
Paulo Nicolau
Rodolfo Strufaldi
Renato Teixeira Souza
Alberto Sérgio Braud Sanches
Mary Martins Nery Silva
Helena Takako Sato
Fábio Morozetti Ramajo
José Luís Esteves Francisco
Carla Muniz P. de Carvalho
Mônica de Lima Guedea Bonaparte
Ruy Alberto de Oliveira Truys
Juvenal Barreto Borriello de Andrade
Juliana Ferreira Kozan

Assessoria jurídica: Juliana Ferreira Kozan

Diagramação: Farol Editora

Publicação: Associação de Obstetrícia e Ginecologia do Estado de São Paulo – SOGESP

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Manual SOGESP [livro eletrônico]: o papel do médico na garantia dos direitos trabalhistas das gestantes: perguntas e respostas. -- São Paulo: SOGESP, 2025.
PDF

Vários editores.
ISBN 978-85-68096-29-1

1. Direito do trabalho 2. Gestantes 3. Licença - Maternidade - Legislação - Brasil 4. Mulheres - Direitos 5. Relação médico-paciente.

25-292121.0

CDU-34:331

Índices para catálogo sistemático:

1. Direito do trabalho 34:331
Eliane de Freitas Leite - Bibliotecária - CRB 8/8415

Publicado no Brasil em outubro de 2025.

SOGESP - Associação de Obstetrícia e Ginecologia do Estado de São Paulo

Avenida Brigadeiro Luis Antonio, 2.729, cjs. 1001 a 1006 | Jardim Paulista, São Paulo, SP, CEP 01401-000

www.sogesp.com.br | sogesp@sogesp.org.br

MANUAL SOGESP: **O PAPEL DO MÉDICO NA GARANTIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS GESTANTES**

PERGUNTAS E
RESPOSTAS



SOGESP

ASSOCIAÇÃO DE OBSTETRÍCIA
E GINECOLOGIA DO ESTADO
DE SÃO PAULO



Comissão SOGESP em **Defesa e Valorização do** Obstetra e Ginecologista

TRIÊNIO 2025 / 2027

Marair Gracio Ferreira Sartori

Diretora de Defesa Profissional da SOGESP

Fernando Sansone Rodrigues

Diretor de Defesa Profissional da São Paulo

Paulo Nicolau

Diretor de Defesa Profissional da São Paulo

Rodolfo Strufaldi

Diretor de Defesa Profissional da Regional ABC

Renato Teixeira Souza

Diretor de Defesa Profissional da Regional Campinas

Alberto Sérgio Braud Sanches

Diretor de Defesa Profissional da Regional Centro-Oeste

Mary Martins Nery Silva

Diretora de Defesa Profissional da Regional Presidente Prudente

Helena Takako Sato

Diretora de Defesa Profissional da Regional Ribeirão Preto

Fábio Morozetti Ramajo

Diretor de Defesa Profissional da Regional Santos

José Luís Esteves Francisco

Diretor de Defesa Profissional da Regional São José do Rio Preto

Carla Muniz P. de Carvalho

Diretora de Defesa Profissional da Regional Sorocaba

Mônica de Lima Guedea Bonaparte

Diretora de Defesa Profissional da Regional Vale do Paraíba

Juliana Ferreira Kozan

Assessoria Jurídica SOGESP



SOGESP

ASSOCIAÇÃO DE OBSTETRÍCIA
E GINECOLOGIA DO ESTADO
DE SÃO PAULO

DIRETORIA GERAL

TRIÊNIO 2025 / 2027

Presidente - Maria Rita de Souza Mesquita

Primeiro Vice-presidente - Fernando Sansone Rodrigues

Segunda Vice-presidente - Vera Therezinha Medeiros Borges

Secretário-Geral - Rogério Bonassi Machado

Primeiro Secretário - Carlos Alberto Politano

Segundo Secretária - Carlos Alberto Maganha

Diretor Tesoureiro - José Luís Crivellin

Primeiro Tesoureiro - Luiz Alberto Ferriani

Segundo Tesoureiro - Mario Henrique Burlacchini de Carvalho

Diretora Científica - Rosiane Mattar

Coordenador Científico de Ginecologia - José Maria Soares Júnior

Coordenadora Científica de Obstetrícia - Silvana Maria Quintana

Diretor dos Representantes Credenciados - Rodrigo Paupério Soares de Camargo

Coordenador dos Representantes Credenciados da Capital - Juvenal Barreto Borriello de Andrade

Coordenadora dos Representantes Credenciados do Interior - Maria Laura Costa do Nascimento

Diretora de Defesa Profissional - Marair Gracio Ferreira Sartori



APRESENTAÇÃO

APRESENTAÇÃO

A gestação é um período único e transformador na vida da mulher, que envolve não apenas mudanças físicas e emocionais, mas também desafios sociais e profissionais. Nesse momento de maior vulnerabilidade, a legislação brasileira garante um conjunto de direitos fundamentais para proteger a saúde da gestante e do bebê, mas também das relações de trabalho envolvidas neste período. Sabemos que, na prática, a efetivação desses direitos muitas vezes depende diretamente da atuação do médico.

O ginecologista e obstetra, ao acompanhar a mulher durante a gravidez, tornam-se não apenas cuidadores da saúde, mas também guardiões de sua dignidade e segurança no ambiente de trabalho. Um atestado médico bem elaborado, um laudo fundamentado ou mesmo uma orientação clara podem ser decisivos para assegurar que a paciente tenha acesso a benefícios legalmente previstos, como a licença-maternidade, o afastamento em casos de risco ou a proteção contra atividades insalubres. Assim, o médico se transforma em um elo essencial entre a gestante e a legislação que a ampara.

Consciente dessa responsabilidade, a **SOGESP – Associação de Obstetrícia e Ginecologia do Estado de São Paulo** apresenta este manual como um instrumento de apoio e orientação para todos os colegas. Mais do que reunir informações jurídicas, nossa proposta é oferecer um material prático, acessível e seguro, que auxilie os profissionais na tomada de decisões cotidianas, minimizando riscos éticos e legais e ampliando a proteção às mulheres que assistimos.

Organizado em formato de perguntas e respostas, este **Manual SOGESP** traz exemplos claros de situações frequentes na prática clínica, diretrizes para emissão de documentos médicos, além de esclarecimentos sobre os limites e as responsabilidades do exercício profissional nesse contexto. A intenção é que cada médico se sinta amparado para agir com segurança técnica, sensibilidade social e respeito aos direitos humanos.

A publicação também reflete um compromisso histórico da **SOGESP** com a defesa profissional e com a valorização da prática médica. Ao oferecer subsídios consistentes para a atuação dos ginecologistas e obstetras, reafirmamos nosso papel de sociedade científica que se preocupa tanto com a qualidade da assistência em saúde quanto com a dignidade das mulheres que acompanhamos.

Esperamos que este **Manual SOGESP** se torne um aliado no dia a dia dos consultórios, ambulatórios e hospitais, contribuindo para que cada gestante possa viver sua gravidez de forma mais segura e protegida, com a tranquilidade de saber que seus direitos estão garantidos.

Aos médicos, reforçamos que sua atuação é decisiva para transformar a realidade de muitas trabalhadoras brasileiras. Que este material fortaleça sua prática e o inspire a seguir exercendo sua função com ética, compromisso social e sensibilidade.

É com orgulho que disponibilizamos este **Manual SOGESP**, fruto do esforço coletivo de especialistas da nossa sociedade, para que possamos, juntos, promover um cuidado cada vez mais integral, humano e responsável.

Dra. Marair Gracio Ferreira Sartori

Diretora de Defesa Profissional da SOGESP

Dra. Maria Rita de Souza Mesquita

Presidente da SOGESP

SUMÁRIO

Clique nos itens
para acessar 

Introdução	13
1. Quais os objetivos da legislação trabalhista ao garantir direitos específicos para as gestantes?.....	14
2. Quais gestantes se beneficiam da legislação trabalhista?	14
3. Quais os direitos trabalhistas específicos das gestantes?	14
4. E quais são as responsabilidades do médico na garantia desses direitos?	15
5. Existem regras específicas para a emissão de documentos médicos?	16
6. Quando o médico deve emitir um atestado de afastamento?	17
7. O que devo fazer se a paciente solicitar sigilo sobre a doença que impõe o seu afastamento do trabalho?	18
8. Quando o médico deve emitir um atestado de acompanhamento?	18
9. É o médico que deve emitir uma declaração de comparecimento?	18

10. Quando o médico deve emitir um atestado de saúde?	19
11. Quando a gestante pode se afastar do trabalho?.....	19
12. Qual a diferença entre o afastamento por doença e a licença-maternidade?	20
13. Como deve ser elaborado um atestado para licença-maternidade?	21
14. E se a gestante desejar trabalhar até o nascimento?	24
15. O obstetra que acompanha a paciente no pré-natal pode recomendar que a paciente seja mudada de função no trabalho?	26
16. Como lidar com a paciente que solicita algo que não podemos atender?	26
17. Qual consequência posso sofrer se afastar paciente sem real condição clínica para tanto?	27
18. Qual a função do obstetra que assiste o pré-natal e a do médico do trabalho?	28
19. Como faço se tiver dúvida sobre como agir?	30



INTRODUÇÃO

A gestação é um período de intensas transformações físicas, emocionais e sociais na vida da mulher. Para aquelas que exercem atividade laboral, esse processo é atravessado também por desafios no ambiente de trabalho, que nem sempre respeita ou compreende os direitos garantidos pela legislação brasileira. Nesse contexto, o papel do médico torna-se ainda mais relevante, não apenas do ponto de vista clínico, mas também ético, social e legal.

O médico é, muitas vezes, o primeiro – e por vezes o único – profissional a quem a gestante confia suas queixas, dificuldades e inseguranças em relação ao ambiente profissional. A depender da conduta adotada pelo profissional de saúde, a gestante pode ter acesso efetivo aos seus direitos trabalhistas ou, ao contrário, ser desamparada em um momento de especial vulnerabilidade.

Atestados, laudos e pareceres médicos possuem impacto direto sobre a permanência da gestante no trabalho, seu afastamento por motivos de saúde, sua proteção contra atividades insalubres, entre outros aspectos. A forma como esses documentos são redigidos, sua fundamentação clínica e o cuidado com o sigilo e a clareza da informação são determinantes para a segurança da paciente.

A Comissão SOGESP em Defesa e Valorização do Obstetra e Ginecologista entende que, mais do que cumprir um papel assistencial, o médico é também um agente fundamental na garantia de direitos. Por isso, este manual foi elaborado com o objetivo de orientar profissionais da medicina sobre como atuar de forma segura, técnica e legalmente adequada na proteção das gestantes trabalhadoras. Ele oferece, no formato de perguntas e respostas, informações jurídicas acessíveis, diretrizes para condutas médicas, exemplos práticos e orientações sobre como evitar riscos éticos e legais.

Proteger a saúde da gestante é, também, proteger sua dignidade no trabalho. Que este manual sirva como instrumento de apoio para que cada médico possa exercer sua função com responsabilidade social e compromisso com os direitos humanos.

1. Quais os objetivos da legislação trabalhista ao garantir direitos específicos para as gestantes?

A legislação trabalhista, ao garantir direitos específicos para as gestantes, busca assegurar a saúde da gestante e do bebê, por meio de uma proteção extra à relação de trabalho durante período de maior vulnerabilidade, além de buscar garantir que as mulheres não sejam prejudicadas no mercado de trabalho devido à gravidez.

2. Quais gestantes se beneficiam da legislação trabalhista?

A legislação trabalhista brasileira garante direitos às gestantes que sejam empregadas com carteira assinada (CLT), dentre elas às domésticas, regidas por legislação própria. As gestantes que são servidoras públicas têm direitos assegurados por estatutos próprios e, apesar de não serem o foco desse manual, podem-se aplicar, no que couber, as mesmas orientações, uma vez que possuem direitos semelhantes (licença-maternidade, estabilidade e outros).

3. Quais os direitos trabalhistas específicos das gestantes?

- **Licença maternidade:** afastamento remunerado do trabalho durante 120 (cento e vinte) dias – ou 180 (cento e oitenta) dias com a licença maternidade ampliada, em empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã –, a partir do parto ou até 28 (vinte e oito) dias antes;
- **Repouso remunerado em caso de aborto espontâneo:** afastamento de 2 (duas) semanas, com direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento;

- **Estabilidade provisória no emprego:** desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;
- **Proteção contra dispensa discriminatória:** indenizações e reintegração ao cargo;
- **Dispensas no horário de trabalho:** para a realização de pelo menos seis consultas médicas e exames de pré-natal;
- **Transferência de função quando necessária:** garantia de realocação sem prejuízo salarial, desde que haja necessidade clínica para a mudança de função;
- **Proibição de atividades insalubres:** quando o lugar de trabalho é considerado insalubre, a gestante e a lactante têm o direito de serem afastadas ou de mudar de função para exercerem uma outra atividade dentro da empresa;
- **Intervalos diários para amamentação:** 2 (dois) intervalos diários de 30 (trinta) minutos para amamentar bebês de até 6 (seis) meses de vida. Caso a saúde do bebê exija um período maior de amamentação, para além dos 6 (seis) meses de vida, a mãe pode solicitar a prorrogação desses intervalos com base em recomendação médica.

4. E quais são as responsabilidades do médico na garantia desses direitos?

- **Atenção à anamnese na gestação:** identificar condições clínicas da paciente e as condições laborais que possam ser fatores de risco, tais como: esforços físicos, movimentos repetidos, trabalho em altura, trabalho em espaço confinado, levantar ou carregar peso, subir e descer escadas, caminhar por longos períodos, longos períodos de trabalho estático, exposição a produtos químicos, agentes físicos (calor, frio, ruído, vibrações e radiações) e biológicos, carga horária, trabalho noturno, pressão psicológica, dentre outros.
- **Identificação de real justificativa clínica:** identificar e justificar, em documentos médicos, condições clínicas da paciente que configurem real justificativa para eventual afastamento, sob risco de

alegação de falsidade, com repercussões na esfera ético-profissional, cível e criminal.

- **Sigilo:** incluir em documentos médicos apenas informações de saúde da paciente que expressamente autorizar.
- **Interação com médico do trabalho:** o médico do trabalho pode discordar dos termos de atestado médico emitido por outro médico, mas deve registrar no prontuário os achados clínicos que justifiquem a discordância, após realizar o exame clínico do trabalhador; e pode solicitar ao médico assistente relatório ou parecer sobre o caso.
- **Respeito às regras de preenchimento de documentos médicos:** que será explicado na pergunta a seguir.

5. Existem regras específicas para a emissão de documentos médicos?

Sim. A Resolução CFM nº 2.381/2024 estabelece normas éticas para a emissão de documentos médicos e elenca as informações básicas obrigatórias em todo documento médico:

- identificação do médico (nome, CRM/UF e RQE/UF);
- identificação do paciente (nome e número do CPF);
- data de emissão;
- assinatura do médico: digital qualificada (Certificado Digital ICP-Brasil) ou física, acompanhada do carimbo ou número de registro no CRM;
- dados de contato profissional (telefone e/ou e-mail); e
- endereço profissional ou residencial do médico.

A Resolução CFM nº 2.381/2024 também especifica os tipos de documentos médicos que podem ser emitidos:

- Atestado médico de afastamento
- Atestado de acompanhamento
- Declaração de comparecimento
- Atestado de saúde
- Atestado de saúde ocupacional
- Declaração de óbito
- Relatório médico circunstanciado
- Relatório médico especializado
- Parecer técnico
- Laudo médico-pericial
- Laudo médico
- Solicitação de exames
- Resumo ou sumário de alta

6. Quando o médico deve emitir um atestado de afastamento?

Quando constatar a necessidade de afastamento da paciente de suas atividades laborais, devendo conter as informações básicas obrigatórias e a quantidade de dias concedidos de dispensa da atividade laboral necessários para a recuperação da paciente. A condição clínica ou a doença que acomete a paciente pode constar do atestado desde que ela consinta expressamente com a inclusão dessa informação.

7. O que devo fazer se a paciente solicitar sigilo sobre a doença que impõe o seu afastamento do trabalho?

Caso a paciente peça sigilo sobre sua condição clínica, o médico não deve incluir a doença nem o CID no atestado, em cumprimento ao seu dever de sigilo profissional, podendo inserir no atestado frases como: “por motivo de saúde, cuja natureza a paciente solicita seja mantida em sigilo médico” ou “motivo clínico sigiloso, conforme solicitação do paciente”.

8. Quando o médico deve emitir um atestado de acompanhamento?

Para atestar a presença de um indivíduo que acompanha a paciente à consulta ou a um procedimento. Nesse atestado deve constar as informações básicas obrigatórias a todos os documentos médicos, a data de comparecimento e quantidade de dias ou horário.

Esse atestado deverá ser fornecido quando a gestante for à consulta ou exame com acompanhante. A Lei nº 14.737/2023 garante que toda mulher tem o direito de ter um acompanhante durante todo o período do atendimento em consultas, exames e procedimentos realizados em unidades de saúde públicas ou privadas. Com o atestado de acompanhamento, o acompanhante poderá justificar sua falta junto ao seu empregador, se for o caso.

9. É o médico que deve emitir uma declaração de comparecimento?

Não o médico pessoalmente. Essa declaração deve ser fornecida pelo setor administrativo de estabelecimento de saúde ou do consultório/clínica, apenas para declarar que a paciente compareceu ao local, para

justificativa perante o empregador, para fins de abono de falta no trabalho. Na declaração de comparecimento deve constar as informações básicas obrigatórias a todos os documentos médicos e a data e horário de comparecimento.

10. Quando o médico deve emitir um atestado de saúde?

Quando for necessário afirmar a condição de saúde física e/ou mental do paciente, para diversas finalidades. São exemplos de atestado de saúde: atestado de doença; atestado para licença-maternidade; atestado de abortamento; atestado de aptidão física; atestado para gestantes em viagens aéreas. Esses atestados devem conter as informações básicas obrigatórias e a condição clínica ou a doença que acomete a paciente (nesse caso, se ela está solicitando o atestado, presume-se que esteja de acordo com a inclusão dessa informação).

11. Quando a gestante pode se afastar do trabalho?

Uma gestante pode se afastar do trabalho em diferentes situações, de acordo com a legislação trabalhista brasileira e com a avaliação médica individualizada, dentre elas:

- **por gravidez de risco:** quando apresenta uma condição clínica que a impede de exercer suas atividades laborais de forma segura, mesmo com adaptações (exemplos: hipertensão, diabetes gestacional, risco de parto prematuro, descolamento de placenta, sangramentos, entre outros). O afastamento superior a 15 dias consecutivos resultará no encaminhamento da paciente ao INSS, que poderá pagar o benefício por incapacidade temporária (ou auxílio-doença).

- **por trabalhar em atividade insalubre:** a gestante e a lactante não podem trabalhar em ambientes insalubres, mesmo que em grau mínimo, e não há necessidade de comprovar risco à saúde. A gestante e a lactante, respectivamente, quando constatada a gestação e no retorno da paciente ao trabalho, devem ser imediatamente afastadas dessas funções, com remanejamento para outra atividade salubre ou, caso não haja possibilidade de remanejamento, elas deverão ser afastadas com pagamento integral do salário pelo empregador. Nesse caso, basta um atestado de saúde, atestando a gestação ou lactação da paciente.
- **intercorrências comuns da gestação:** enjoos persistentes, dores intensas, infecções urinárias, entre outras condições que impedem o trabalho por curtos períodos, e que devem ser justificadas com atestado médico.
- **para usufruir da licença-maternidade (obrigatória):** a gestante tem direito a no mínimo 120 dias de licença-maternidade, podendo começar até 28 dias antes da data prevista para o parto. Inicia-se com base em atestado médico ou na certidão de nascimento do bebê.
- **em situações excepcionais:** por exemplo, quando há recomendação de isolamento por doenças infecciosas, como ocorreu durante a pandemia da COVID-19, quando as gestantes foram afastadas por risco de agravamento da doença. Podem ocorrer afastamentos por surtos, epidemias ou condições sanitárias específicas, com base em normas e recomendações governamentais.

12. Qual a diferença entre o afastamento por doença e a licença-maternidade?

A diferença entre o afastamento da gestante por doença e a licença-maternidade está principalmente no motivo do afastamento, no tempo de duração, em quem paga o benefício e nos critérios para concessão.

No afastamento da gestante por doença, o afastamento decorre de condições clínicas que tornam a gestante temporariamente incapaz para o trabalho, e a duração depende da necessidade clínica e da ava-

liação médica. Nos 15 primeiros dias de afastamento quem paga é o empregador, e o INSS passa a pagar o benefício de auxílio-doença (ou benefício por incapacidade temporária) a partir do 16º dia, se for mantida a incapacidade, mediante perícia.

Na licença-maternidade, o afastamento do trabalho é um direito legal decorrente da maternidade, concedida em casos do nascimento/parto, adoção, guarda judicial para fins de adoção, óbito fetal (a partir de 20-22 semanas e com produto da concepção pesando mais que 500g¹). O afastamento é por 120 dias, podendo ser prorrogada para 180 dias em empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã, e o pagamento fica por conta do INSS (salário-maternidade).

13. Como deve ser elaborado um atestado para licença-maternidade?

O atestado para licença-maternidade deve:

- conter as informações básicas obrigatórias em todo documento médico;
- apontar a data de início (máximo 28 dias antes da DPP). O atestado pode ter a seguinte redação: *“Declaro, para os devidos fins, que a Sra. [nome], portadora do CPF nº [número], encontra-se em estado gestacional, com data provável do parto (DPP) em [data]. Recomendando o início do período de licença-maternidade a partir de [data], conforme previsto no artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garantindo-lhe 120 (cento e vinte) dias de repouso legal, sem prejuízo de seus direitos trabalhistas.”*

.....

1. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Atenção humanizada ao abortamento: norma técnica / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Área Técnica de Saúde da Mulher. 2. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2011.

- A lei garante a possibilidade de prorrogar a licença-maternidade por mais 2 (duas) semanas antes e/ou depois do parto, quando houver necessidade clínica comprovada (indicação clínica de necessidade obstétrica, a justificativa deve remeter à preservação da gestação/ puerpério). Esse repouso adicional (pré ou pós-parto) é parte da licença-maternidade ampliada – não é um afastamento por doença. Por exemplo, se a paciente enfrentar gravidez de risco, ameaça de parto prematuro, sangramento, dor intensa, hipertensão, entre outros, o atestado deve indicar a necessidade clínica de prorrogar o repouso pré ou pós-parto, e indicar a data de início e o período. Exemplo de redação: *“Recomendo que a Sra. [nome] antecipe sua licença-maternidade em 2 (duas) semanas, iniciando em [data], por motivos clínicos relacionados à gestação.”* OU *“Recomendo que a Sra. [nome] prorrogue sua licença-maternidade em 2 (duas) semanas, iniciando em [data], por [descrever o motivo clínico que justifique a prorrogação]”*.

Cenários práticos:

Prorrogação antes do parto (antecipação do repouso):

a paciente tem o parto previsto para 10 de outubro (DPP), mas, por risco gestacional, o médico pode recomendar o início da licença-maternidade em 29 de setembro (duas semanas antes do limite legal de 28 dias).

Prorrogação após o parto: a paciente teve seu parto em 1º de maio e em 28 de agosto (após 120 dias do parto) apresenta condição clínica (ex: depressão pós-parto) que justifique a prorrogação de sua licença maternidade por mais 2 (duas) semanas, o médico pode recomendar a prorrogação do fim da licença maternidade para até dia 11 de setembro.

- Nos casos mais graves, em que as internações excedam 2 (duas) semanas após o parto, seja pela condição de

saúde da mulher ou do bebê, o início da licença-maternidade é a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último. Essa hipótese se aplica a partos em que a mãe teve complicações ou que o bebê nasceu com complicações que exigiram hospitalização prolongada. Nesses casos, a licença não começa no dia do parto (como seria normalmente), mas sim na data da alta hospitalar da mãe ou do bebê — o que ocorrer por último. O período de internação prolongada não é descontado dos 120 dias de licença, ele acrescenta tempo ao repouso legal garantido. Apenas poderá ser descontado dos 120 dias eventual tempo de repouso anterior ao parto. Nesses casos, o médico pode emitir documento com informações clínicas sucintas e objetivas, como por exemplo: “A paciente [nome] permaneceu internada de [data] a [data] em razão de [motivo clínico], sendo a alta hospitalar em [data].” ²

Cenário prático:

SITUAÇÃO	DATA
Parto	01/07
Alta da mãe	08/07
Bebê internado na UTI neonatal até	25/07
- Início da licença-maternidade	25/07
- Fim da licença-maternidade (120 dias depois)	22/11

Os obstetras deverão fornecer atestado para licença-maternidade nos seguintes casos:

.....

2. Lei nº 15.222/2025, publicada no DOU de 30/09/2025, e ADI 6327, julgada pelo STF em 24/10/2022.

- Quando for necessário o afastamento a partir do 28º dia antes da DPP, justificando a necessidade;
- Quando for necessário o afastamento de até 2 semanas (14 dias) antes do 28º dia antes da DPP, independentemente de internação da paciente, mas justificando a necessidade;
- Quando for necessário o afastamento de até 14 dias após o parto, independentemente de internação da paciente, mas justificando a necessidade;
- Quando a paciente tiver que ficar internada por um período superior a 2 semanas (14 dias) após o parto, justificando a necessidade de internação.

Caso a necessidade de afastamento da paciente seja em razão de condição clínica do bebê, o atestado deve ser fornecido pelo pediatra/neonatalogista que o acompanha.

Se a gestante apresentar alguma condição clínica que precise de afastamento e já esteja com 36 semanas de gestação, será obrigatório entrar com a licença maternidade.

14. E se a gestante desejar trabalhar até o nascimento?

Se a gestante tiver condições clínicas adequadas para continuar trabalhando até o nascimento do bebê, não há problema e o médico não precisará emitir o atestado para a licença maternidade. A certidão de nascimento será suficiente para solicitar a licença maternidade.

É recomendável que a gestante, especialmente no final da gestação, passe por criteriosas avaliações médicas e, constatando que não há sintomas ou sinais de risco ou condições de trabalho de risco e que haja bem-estar fetal, não há impedimento legal ou clínico para que continue

trabalhando até o parto.

É importante que o médico saiba que a gestante tem o direito de optar por trabalhar até o nascimento, mas deve ser alertada caso essa decisão coloque em risco sua saúde ou a do bebê. O médico deve esclarecer riscos, limites e possíveis sinais de alerta, e registrar todas as orientações e decisões no prontuário da paciente.

A FEBRASGO preconiza que devem ser realizadas consultas médicas na assistência pré-natal de gestantes de baixo risco/risco habitual, na seguinte periodicidade³:

- a.** Até a 32ª semana de gestação, as consultas deverão ser mensais – 1 (uma) a cada 4 (quatro) semanas, sendo a primeira o mais precoce possível;
- b.** Até a 36ª semana, deverão ser quinzenais – 1 (uma) consulta a cada 15 dias; e
- c.** Até o parto, deverão ser semanais – 1 (uma) consulta a cada semana.

E consultas médicas na assistência pré-natal de gestantes de alto risco, na seguinte periodicidade⁴:

- a.** Até a 24ª semana de gestação, as consultas deverão ser mensais – 1 (uma) a cada 4 (quatro) semanas, sendo a primeira o mais precoce possível;
- b.** Até a 32ª semana, deverão ser quinzenais – 1 (uma) consulta a cada 15 dias; e
- c.** Até o parto, deverão ser semanais – 1 (uma) consulta a cada semana.

Outras consultas médicas deverão ser realizadas no caso de intercorrências cuja avaliação seja necessária.

.....

3. Manual de assistência pré-natal, Federação Brasileira das Associações de Ginecologia e Obstetrícia (FEBRASGO), 2014, p. 62.
4. Manual de Gestação de Alto Risco, Federação Brasileira das Associações de Ginecologia e Obstetrícia (FEBRASGO), 2011, p. 58/59.

15. O obstetra que acompanha a paciente no pré-natal pode recomendar que a paciente seja mudada de função no trabalho?

O obstetra que acompanha a paciente no pré-natal pode recomendar o afastamento da gestante das atividades exercidas por ela, se representarem risco à sua saúde ou à do bebê. É importante que o médico descreva no atestado médico, de forma clara e objetiva, as atividades exercidas que podem ser potencialmente perigosas durante a gestação e o tempo pelo qual ele recomenda que seja afastada da sua realização, que pode ser durante toda a gestação, se for o caso.

Mas é importante esclarecer que o médico não deve dar a “solução” para esses casos, ou seja, não deve indicar o que deve ser feito pelo empregador, se a gestante deve ser mudada de função ou colocada para trabalhar em *home office*. A decisão sobre o remanejamento da gestante cabe ao seu empregador, não ao médico.

16. Como lidar com a paciente que solicita algo que não podemos atender?

Pedidos sem justificativa médica não devem ser atendidos, como, por exemplo, o fornecimento de atestado de afastamento sem sintomas/doença ou atestado com indicação de doença/CID diferente da real condição clínica da paciente.

Quando uma paciente solicita algo que o médico não pode atender por razões éticas, legais ou técnicas, é essencial que a resposta seja feita com clareza, firmeza e empatia. O objetivo é proteger tanto o bem-estar da paciente quanto a integridade da atuação médica.

Nesses casos, recomenda-se ao médico:

- **Escutar com atenção e empatia:** demonstre respeito e acolhimento à demanda, sem julgamento, ouvir com atenção ajuda a identificar motivações ou mal-entendidos por trás do pedido. Exemplo: “Entendo sua preocupação e agradeço por compartilhar isso comigo...”
- **Explicar com base na ética e na medicina:** fundamente a negativa com argumentos médicos, legais e éticos, de forma clara e acessível, usando linguagem simples e evitando termos técnicos excessivos. Exemplo: “Como médico, só posso emitir atestado se houver uma justificativa clínica real, com base em exame e diagnóstico.”
- **Oferecer alternativas possíveis:** sempre que possível, mostre à paciente o que pode ser feito em vez do que foi pedido. Exemplo: “Não posso afastá-la neste momento sem sinais clínicos que justifiquem, mas podemos acompanhar de perto. Caso algo mude, reavaliaremos.”
- **Documentar no prontuário:** registre a solicitação da paciente, sua resposta e os fundamentos técnicos.
- **Evitar atitudes ríspidas ou punitivas:** mesmo diante de insistência, o médico deve manter a postura ética e profissional, evitando confrontos.
- **Encaminhar, se necessário:** se houver conflito de confiança ou necessidade de apoio complementar (psicológico, jurídico ou trabalhista), encaminhe a paciente para os serviços adequados.

17. Qual consequência posso sofrer se afastar paciente sem real condição clínica para tanto?

Quando o médico cede a pedidos indevidos da paciente (como atestados sem respaldo clínico, alteração de CID, omissões propositais ou outras condutas que contrariem a boa prática), ele assume riscos éticos, legais e profissionais importantes.

- **Responsabilidade ético-profissional:** como emitir documentos

ou praticar atos sem respaldo técnico é considerado infração ética, o médico pode ter que responder a Sindicância e a processo ético-profissional em caso de denúncia ao Conselho de Medicina e, se condenado, pode sofrer penalidades como advertência, censura pública, suspensão do exercício profissional e cassação do registro profissional.

- **Responsabilidade civil:** pode ser responsabilizado por dano moral ou material à empresa, ao INSS ou à própria paciente, se o atestado causar prejuízo ou configurar fraude, podendo ser condenado a pagar indenizações.
- **Responsabilidade penal:** configura crime emitir atestado médico falso, previsto no artigo 302 do Código Penal Brasileiro, que prevê pena de detenção de 1 mês a 1 ano, que pode ser aumentada se houver intenção de lucro ou prejuízo a terceiro. Caso o atestado gere benefício indevido (como afastamento do trabalho ou concessão de auxílio), pode configurar também crime de fraude contra a Previdência Social (Art. 171 do CP ou Art. 171-A).

O médico deve se proteger, seguindo as seguintes orientações:

- Só emitir documentos com base em real condição clínica da paciente.
- Registrar todas as orientações, informações, decisões e documentos emitidos no prontuário.
- Negar de forma clara, empática e fundamentada pedidos indevidos.
- Evitar ceder a pressões emocionais ou pedidos com “boas intenções”.

18. Qual a função do obstetra que assiste o pré-natal e a do médico do trabalho?

No contexto da garantia dos direitos trabalhistas das gestantes, o obstetra assistente e o médico do trabalho têm funções distintas e com-

plementares, cada um atuando dentro do seu campo técnico e legal.

O obstetra é o profissional que acompanha o pré-natal e de confiança da gestante e, por isso, seu laudo pode ser utilizado para subsidiar direitos trabalhistas. A função do médico obstetra assistente consiste em:

- Avaliar clinicamente a gestante durante o pré-natal.
- Identificar condições de risco materno ou fetal.
- Emitir atestados médicos, quando houver indicação clínica para afastamento, mudança de função ou restrição de atividades.
- Recomendar adaptações no trabalho quando necessário (ex: evitar esforço, exposição a riscos, turnos longos).
- Zelar pela saúde da paciente e do feto, dentro da relação médico-paciente.
- Atuar como ponte entre a gestante e os outros profissionais (como o médico do trabalho).

O médico do trabalho é, em regra, contratado pelo empregador, ou seja, pela empresa onde a gestante trabalha. Ele não substitui o obstetra, mas pode solicitar esclarecimentos ou complementações nos laudos apresentados, e tem papel importante na implementação das recomendações médicas dentro do contexto laboral. O médico do trabalho tem as seguintes responsabilidades principais:

- Avaliar a capacidade da gestante para desempenhar sua função dentro do ambiente laboral.
- Interpretar o atestado do obstetra à luz das condições de trabalho e da legislação trabalhista.
- Emitir parecer técnico sobre: afastamento do trabalho, mudança de função, retorno ao trabalho pós-licença ou após condição clínica

- Atuar como intermediador entre empregador e empregada, dentro das normas de saúde ocupacional.
- Avaliar riscos ocupacionais e propor adaptação de função ou ambiente de trabalho.

19. Como faço se tiver dúvida sobre como agir?

Você deve consultar um advogado de sua confiança, de preferência especialista em direito médico, que poderá lhe orientar corretamente sobre como agir. A SOGESP oferece aos seus associados um serviço de orientação jurídica sobre seus direitos no exercício da profissão, que pode ser solicitado através do envio de mensagem ao e-mail [***juridico@sogesp.org.br***](mailto:juridico@sogesp.org.br).



SOGESP

ASSOCIAÇÃO DE OBSTETRÍCIA
E GINECOLOGIA DO ESTADO
DE SÃO PAULO

www.sogesp.com.br

ISBN: 978-85-68096-29-1

CDL



9 788568 096291