PREVERMED
medicina do trabalho

PROCEDIMENTO DE HOMOLOGAÇÃO E ENCAMINHAMENTO AO INSS

SITUAÇÃO	LEGISLAÇÃO	Quem tem direito?	Como fica o contrato com a empresa?	Documentos Necessários	Procedimento da Prevermed	Procedimentos da Empresa	Quem Paga?
Homologação de Atestados presenciais ATÉ 15 dias	Artigo 6 da Lei nº 605 de 05/01/49	Atestado Devidamente assinado por Medico Ativo no CRM, não rasurado e unidade de atendimento Ativa.	Interrompido em quanto estiver cumprindo o prazo de atestado confome Artigo 473 CLT	Atestado Médico, Receituários, Exames e Relatórios/Laudos Médicos (quando houver)	A homologação do atestado médico pela Prevermed tem como objetivo validar e quantificar o documento apresentado pelo funcionário. Durante esse processo, são analisadas possíveis rasuras, a compatibilidade do CID com as queixas relatadas, bem como a validade e autenticidade do CRM do médico, verificando-se sua conformidade com receituários, relatórios médicos e exames. Após essa análise, o atestado será homologado pelo médico da Prevermed no verso e devolvido ao empregado, sendo arquivada uma cópia no Sistema de Gestão de Atendimento da Prevermed (SGG), à disposição da empresa	A empresa deverá encaminhar a autorização por e-mail ou via SGG para o atendimento do funcionário (ou de seu responsável) no prazo de até 48 horas após a emissão do atestado, para fins de homologação nas unidades da Prevermed. Caso esse prazo seja ultrapassado, será necessário o envio de uma autorização por e-mail informando a homologação fora do prazo à Prevermed. Se o funcionário não estiver em condições de comparecer para a homologação, nem puder autorizar um terceiro, deverá encaminhar os dados do atestado para homologação online	A Empresa até o 15º dia, quandos atestados forem justificados correlacionados com CID ou não
Homologação de Atestados presenciais ATÉ 15 dias	Artigo 6 da Lei nº 605 de 05/01/49	Atestado Devidamente assinado por Medico Ativo no CRM, não rasurado e unidade de atendimento Ativa.	Interrompido em quanto estiver cumprindo o prazo de atestado confome Artigo 473 CLT	Atestado Médico, Receituários, Exames e Relatórios/Laudos Médicos (quando houver)	A homologação do atestado médico pela Prevermed tem como objetivo validar e quantificar o documento apresentado pelo funcionário. Durante esse processo, são analisadas possíveis rasuras, a compatibilidade do CID com as queixas relatadas, bem como a validade e autenticidade do CRM do médico, verificando-se sua conformidade com receituários, relatórios médicos e exames. Após essa análise, o atestado será homologado pelo médico da Prevermed no verso e devolvido ao empregado, sendo arquivada uma cópia no Sistema de Gestão de Atendimento da Prevermed (SGG), à disposição da empresa	A empresa deverá encaminhar a autorização por e-mail ou via SGG para o atendimento do funcionário (ou de seu responsável) no prazo de até 48 horas após a emissão do atestado, para fins de homologação nas unidades da Prevermed. Caso esse prazo seja ultrapassado, será necessário o envio de uma autorização por e-mail informando a homologação fora do prazo à Prevermed. Se o funcionário não estiver em condições de comparecer para a homologação, nem puder autorizar um terceiro, deverá encaminhar os dados do atestado para homologação online	A Empresa até o 15º dia, quandos atestados forem justificados correlacionados com CID ou não
Homologação de Atestados Intercalados ATÉ 15 dias dentro de 60 dias	Artigo 6 da Lei nº 605 de 05/01/49	Atestado Devidamente assinado por Medico Ativo no CRM, não rasurado e unidade de atendimento Ativa.	Interrompido em quanto estiver cumprindo o prazo de atestado confome Artigo 473 CLT	Atestado Médico, Receituários, Exames e Relatórios/Laudos Médicos (quando houver)	A homologação do atestado médico pela Prevermed tem como objetivo validar e quantificar o documento apresentado pelo funcionário. Durante esse processo, são analisadas possíveis rasuras, a compatibilidade do CID com as queixas relatadas, bem como a validade e autenticidade do CRM do médico, verificando-se sua conformidade com receituários, relatórios médicos e exames. Após essa análise, o atestado será homologado pelo médico da Prevermed no verso e devolvido ao empregado, sendo arquivada uma cópia no Sistema de Gestão de Atendimento da Prevermed (SGG), à disposição da empresa	A empresa deverá encaminhar a autorização por e-mail ou via SGG para o atendimento do funcionário (ou de seu responsável) no prazo de até 48 horas após a emissão do atestado, para fins de homologação nas unidades da Prevermed. Caso esse prazo seja ultrapassado, será necessário o envio de uma autorização por e-mail informando a homologação fora do prazo à Prevermed. Se o funcionário não estiver em condições de comparecer para a homologação, nem puder autorizar um terceiro, deverá encaminhar os dados do atestado para homologação online	A Empresa até o 15º dia, quandos atestados forem justificados correlacionados com CID ou não

Homologação de Atestados on Line até 15 dias	Artigo 6 da Lei nº 605 de 05/01/49	Atestado Devidamente assinado por Medico Ativo no CRM, não rasurado e unidade de atendimento Ativa.	Interrompido em quanto estiver cumprindo o prazo de atestado confome Artigo 473 CLT	Atestado Médico, Receituários, Exames e Relatórios/Laudos Médicos (quando houver)	A homologação do atestado médico pela Prevermed tem o objetivo de validar e quantificar, ou não, o atestado apresentado pelo funcionário. Durante esse processo, é feita a revisão de possíveis rasuras, a correlação entre o CID e as queixas apresentadas, bem como a verificação da validade e autenticidade do CRM do médico, em conformidade com os receituários, relatórios médicos e exames. Após essa análise, o atestado será homologado pelo médico da Prevermed no verso, devolvido ao empregado e terá uma cópia arquivada no Sistema de Atendimento da Prevermed (SGG), ficando à disposição da empresa. O prazo para a finalização das homologações online será de até 72 horas após o envio dos documentos por e-mail, ficando todo afastamento registrado no sistema da Prevermed e disponível ao empregador.	A empresa deverá encaminhar no email homologacao@prevermedsaude.com, todos os documentos necessários para homologação, com a respectiva autorização do atendimento ou envio pelo formulário encaminhado pela Prevermed para prenchimento de todos os dados.	A Empresa até o 15º dia, quandos atestados forem justificados correlacionados com CID ou não
Afastamento para INSS após o 15 dia de atestado Diretos ou mais	Lei 8.213/91 §3º do Art 60 **(Afastamento com auxílio-doença (ou por incapacidade temporária)**	Quem possui Carência de 12 Meses de contribuição Junto ao INSS	Suspenso em quanto estiver afastado o funcionário confome Artigo 474 CLT	Atestado Médico, Receituários, Exames e Relatórios/Laudos Médicos (para homologação do atestado); Para o Afastamento ao INSS: Ultimos dias trabalhados, Comprovante de Residência, Nome da Mãe, RG, CPF, PIS, CNPJ Empresa	A Homologação será realizada até o 15º dia independente dos dias restantes do atestado e a partir do 16º dia será aberto o afastamento para INSS por agendamento no 135 e documentos solicitados ao lado.	A empresa deverá encaminhar a autorização por email ou via SGG, o atendimento do funcionário ou o responsável em até 48 horas do atestado para homologação nas Unidades da Prevermed. Caso Ultrapasse este prazo deverá ocorrer uma autorização por email informando a homologação fora do Prazo a Prevermed. Se o funcionário não tiver em condições de homologação ou não poder autorizar um terceiro, este deverá encaminhar os dados de atestado para homologação ON line	O INSS Após o 16º dia
Afastamento para INSS após o 15 dia de atestado Intercalados com cid ou doenças correlacionados 60 dias	Artigo 276 da Instrução Normativa n.: 45 de 2010 editada pelo INSS bem como nos parágrafos 4º e 5º do artigo 75 do decreto 3.048/99. **(Afastamento com auxílio-doença (ou por incapacidade temporária)**	Quem possui Carência de 12 Meses de contribuição Junto ao INSS	Suspenso em quanto estiver afastado o funcionário confome Artigo 474 CLT	Atestado Médico, Receituários, Exames e Relatórios/Laudos Médicos (para homologação do atestado); Para o Afastamento ao INSS: Ultimos dias trabalhados, Comprovante de Residência, Nome da Mãe, RG, CPF, PIS, CNPJ Empresa	Quando for verificado pelo atendimento que os atestados somados dentre o período de 60 dias forem correlacionados com a mesma doença dos atestados anteriores, e esta soma se ultrapassar o 15º dia, será encaminhando o funcionário para afastamento junto ao INSS.	A empresa deverá encaminhar a autorização por email ou via SGG, o atendimento do funcionário ou o responsável em até 48 horas do atestado para homologação nas Unidades da Prevermed. Caso Ultrapasse este prazo deverá ocorrer uma autorização por email informando a homologação fora do Prazo a Prevermed. Se o funcionário não tiver em condições de homologação ou não poder autorizar um terceiro, este deverá encaminhar os dados de atestado para homologação ON line	O INSS Após o 16º dia
Afastamentos em caso de Acidente de Trabalho com mais de 16 dias atestado	Art. 61 da Lei 8.213/91 **(Afastamento com Auxilio doença Acidentário)**	Sem Carência e possui estabilidade de 12 meses após a cessação do auxilio doença acidentário artigo 118 da Lei 8.213/91 e na Súmula 378 TST	Suspenso em quanto estiver afastado o funcionário confome Artigo 474 CLT	CAT, Atestado Médico, Receituários, Exames e Relatórios/Laudos Médicos (para homologação do atestado); Para o Afastamento ao INSS: Ultimos dias trabalhados, Comprovante de Residência, Nome da Mãe, RG, CPF, PIS, CNPJ Empresa.	A homologação será realizada até o 15º dia, independentemente dos dias restantes no atestado. A partir do 16º dia, será aberto o afastamento para o INSS, com auxílio-doença acidentário, sob o código B91, mediante agendamento pelo telefone 135 e apresentação dos documentos exigidos. Cabe esclarecer que acidente de trabalho é aquele que ocorre no exercício de atividade a serviço da empresa e provoca lesão corporal ou perturbação funcional, podendo causar morte, perda ou redução — permanente ou temporária — da capacidade para o trabalho.	A empresa deverá encaminhar a autorização por email ou via SGG o atendimento do funcionário ou o responsável em até 48 horas do atestado para homologação nas Unidades da Prevermed. Caso Ultrapasse este prazo deverá ocorrer uma autorização por email informando a homologação fora do Prazo a Prevermed. Se o funcionário não tiver em condições de homologação ou não poder autorizar um terceiro, este deverá encaminhar os dados de atestado para homologação ON line	O INSS, mas o FGTS ainda será de responsabilidade da empresa conforme o artigo 15 § 5º da Lei 8.036/1990. Neste caso, o benefício é pago como uma forma de indenização ao cidadão justamente em função do acidente e, portanto, nada impede que o mesmo continue a trabalhar recebendo o benefício e até mesmo receber outro benefício, como outro auxílio-doença, ao mesmo tempo mas em função de outro problema

Licença a Gestante ou maternidade	Artigo 392, § 3º CLT	Quem possui Carência de 10 Meses de contribuição Junto ao INSS e possui estabilidade até 05 meses após o parto conforme artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)	Interrompido em quanto estiver cumprindo a Licença a Gestante Artigo 473 CLT	Atestado Médico, Receituários, Exames e Relatórios/Laudos Médicos (para homologação do atestado quando houver antes do parto)	A Licença à Gestante é o afastamento legal concedido à Colaboradora gestante, sem prejuízo da remuneração. A Licença à Gestante tem duração de 120 dias consecutivos, prorrogáveis por mais 60 dias (se empresa aderi ao Programa Empresa Cidadã), sendo que a prorrogação pode ser solicitada no próprio requerimento da Licença. Portanto, não necessita de homologação da lincença junto a Prevermed, apenas atestados médicos correlacionados a Gravidez em casos anteriores ao parto.	O colaborador deve notificar formalmente a empresa através do RH, com atestado médico, informando a data do início do afastamento do trabalho, que pode ser a partir do 28º dia antes do parto. A empresa deverá solicitar junto ao contador a Licença a Gestante para o devido afastamento e desconto em GPS.	Empresa continua pagando o salário e este valor sera descontado na GPS
Aborto não criminoso ou espontâneo	Artigo 395 CLT	Sem Carência	nterrompido em quanto estiver de atestado conforme Artigo 473 CLT	Atestado Médico Oficial, Receituários, Exames e Relatórios/Laudos Médicos (para homologação do atestado)	A Prevermed verificará a autenticidade e procedência do Atestado que comprove o aborto não criminoso. Que deve ser atestado por médico oficial. A colaboradora terá um repouso homologado de 2 (duas) semanas conforme CLT. O aborto espontâneo é a interrupção involuntária de uma gestação antes da 20ª semana	O colaborador deve notificar formalmente a empresa através do RH, com atestado médico, informando o aborto não criminoso. A empresa encaminhará a colaboradora ou terceiro para homologação na Prevemed, bem como deverá solicitar junto ao contador a Licença correspodente para o devido afastamento e desconto em GPS.	A Colaboradora terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas, que será pago pela empresa e descontado na GPS, com previsão normativa no Decreto 3.048/99 (art. 93, § 5º).
Retorno ao Trbalho com a Alta do INSS	Artigo 168 CLT	Qualquer funcionário afastado e em alta do INSS	O contrato é Reativado junto a empresa com a Aptidão do Retono ao Trabalho	Alta do INSS e Autorização da empresa	Com a Alta do INSS o colaborador deve retomar suas atividades laborais, ele deve informar à empresa e se apresentar no prazo final do seu beneficio . No entanto, caso o segurado ainda não se sinta em condições de retornar ao trabalho ao final do período de afastamento, ele tem a opção de solicitar uma prorrogação do beneficio. Essa prorrogação pode ser solicitada a partir dos últimos 15 dias restantes até o fim do prazo do beneficio. Durante esse período de prorrogação, o segurado continuará a receber o auxílio-doença, quando for constatada a necessidade pela perícia médica do INSS	A empresa deverá encaminhar a autorização por email ou via SGG o atendimento do funcionário. Quando o funcionário retorna ao trabalho após o período de afastamento pelo INSS, a empresa desempenha um papel importante em auxiliá-lo durante esse processo. Isso inclui garantir que o retorno seja realizado de forma adequada, ao acompanhar de perto as necessidades do funcionário e fornecendo o suporte necessário para que ele possa retomar suas atividades profissionais sem imprevistos ou problemas.	A partir do Retorno ao Trabalho a Empresa retoma o salário normal do funcionário.
Retorno ao Trabalho a pedido do funcionário	Portaria conjunta Ministério da Previdência Social/Instituto Nacional do Seguro Social nº 38 de 30 de outubro de 2023	O Funcionário que estiver Apto ao retorno das funções Laborais, comprovado por médico Especialista	O contrato é Reativado junto a empresa com a Aptidão do Retono ao Trabalho	Formalizando o pedido de cessação do benefício na Agência da Previdência Social (APS) de manutenção do seu benefício ou na Central 135, Declaração de Retorno na Prevermed	Se o colaborador se sentir apto para retomar suas atividades laborais, ele deve informar à empresa e se apresentar na Prevermed com relatórios que compreve sua aptidão ao retorno ao trabalho. No entanto, caso o colaborador ainda não se sinta em condições de retornar ao trabalho, o Aso de Retorno não será considerado apto, tendo este coloborador que aguardar a perícia do INSS e seu devido tratamento.	A empresa deverá encaminhar a autorização por email ou via SGG o atendimento do funcionário. Quando o funcionário retorna ao trabalho após o período de afastamento pelo INSS, a empresa desempenha um papel importante em auxiliá-lo durante esse processo. Isso inclui garantir que o retorno seja realizado de forma adequada, ao acompanhar de perto as necessidades do funcionário e fornecendo o suporte necessário para que ele possa retomar suas atividades profissionais sem imprevistos ou problemas.	A partir do Retorno ao Trabalho a Empresa retoma o salário normal do funcionário.

Retorno ao Trabalho com a Negativa de Beneficio do INSS	**Art. 60, §9º Lei 8213/91** O benefício cessa quando o segurado recupera a capacidade ou não comprova a continuidade da incapacidade.	Art. 843, §1º CLT – O trabalhador deve retornar ao trabalho quando cessado o motivo da ausência.	O contrato é Reativado junto a empresa, Limbo Jurídico Trabalhista-Previdenciário	Documento que comprove a Negativa do INSS	O médico do trabalho avalia se o trabalhador está apto ou inapto para reassumir suas funções. Se apto: emitir ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) de retorno e liberar o trabalhador para a função. Se considerado inapto, a Prevemed emitirá um laudo ou parecer técnico e comunicar formalmente: • Motivo da inaptidão. • Recomendações (afastamento, reabilitação, nova avaliação pelo INSS, função alternativa, etc.).	• Encaminhar o trabalhador para reavaliação pelo INSS (reconsideração ou novo pedido). • Manter o contrato de trabalho ativo se recusar o retorno, com eventual pagamento de salário. • Tentar reabilitação ou readaptação do trabalhador. • Registrar as decisões e laudos médicos em prontuário ocupacional. • Requerer a reabilitação profissional do trabalhador junto ao INSS, caso ele tenha limitações permanentes (Art. 62 da Lei 8.213/91). • Registrar tudo formalmente, incluindo: • ASO de inaptidão. • Comunicação ao trabalhador e INSS.	Se o INSS cessa o benefício e a empresa considera o empregado inapto, a responsabilidade pelo pagamento do salário recai sobre a empresa, até que se resolva a situação. : • TST – RR-21234-72.2015.5.04.0000