



Universidade de Brasília – UnB

Decanato de Gestão de Pessoas – DGP

Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – DSQVT

# **Cartilha de orientação aos serviços da Perícia Oficial em Saúde da Universidade de Brasília**

## **DOCUMENTO BASE**

Contribuição do Grupo de Trabalho (GT) designado pelo Ato do Decanato de Gestão de Pessoas nº 4852/2022 à Unidade SIASS-UnB.

**Elaborado por:**

**Grupo de Trabalho constituído no processo SEI-UnB 23106.100564/2022-82, com representação DGP/DSQVT, DGP/DSQVT/CPOS, DGP/DSQVT/CSO, DAC/DASU/CoAP, SECOM, SINTFUB, ADUNB, APOSFUB e DCE.**

**1a. Edição**

**Brasília, julho de 2023**



<b>CONTROLE DE REVISÕES</b>		
<b>REVISÃO</b>	<b>REVISÃO</b>	<b>DATA</b>
<b>00</b>	<b>Elaboração da versão inicial</b>	<b>24/07/2023</b>
<b>01</b>		

## **FICHA TÉCNICA**

Universidade de Brasília (UnB)  
Decanato de Gestão de Pessoas (DGP)  
Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho (DGP/DSQVT)

### **Reitora**

Márcia Abrahão Moura

### **Vice-Reitor**

Enrique Huelva Unternbäumen

### **Decana de Gestão de Pessoas**

Maria do Socorro Mendes Gomes

## **EQUIPE DE ELABORAÇÃO**

### **Thiago Antônio de Mello**

Presidente do Grupo de Trabalho e representante da Diretoria Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho (DGP/DSQVT)

### **Vania Felício da Silva**

Vice-Presidente do Grupo de Trabalho e representante Titular do Sindicato dos Trabalhadores da Fundação Universidade de Brasília (Sintfub)

### **Maurício Sabino de Araújo Rocha**

Representante Suplente do Sindicato dos Trabalhadores da Fundação Universidade de Brasília (Sintfub)

### **Thaíse Oliveira Torres Monteiro**

Representante Titular da Secretaria de Comunicação (Secom)



Universidade de Brasília – UnB

Decanato de Gestão de Pessoas – DGP

Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – DSQVT

**Francisco George de Sousa Lopes**

Representante Suplente da Secretaria de Comunicação (Secom)

**Everaldo Jose da Silva**

Representante Titular da Coordenadoria de Saúde Ocupacional (DGP/DSQVT/CSO)

**Marcos de Toledo**

Representante Suplente da Coordenadoria de Saúde Ocupacional (DGP/DSQVT/CSO)

**Silvio Carlos de Souza Carneiro**

Representante Titular da Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde (DGP/DSQVT/CPOS)

**Gilmar Pereira Silva**

Representante Suplente da Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde (DGP/DSQVT/CPOS)

**Camila Menezes Ferreira Guerreiro**

Representante Titular da Coordenação de Atenção Psicossocial (DAC/Dasu/CoAP)

**Cristineide Leandro França**

Representante Suplente da Coordenação de Atenção Psicossocial (DAC/Dasu/CoAP)

**Hildebrando de Miranda Flor**

Representante Titular da Associação dos Aposentados da Fundação Universidade de Brasília (Aposfub)

**Luiz Carlos Marocco**

Representante Suplente da Associação dos Aposentados da Fundação Universidade de Brasília (Aposfub)

**Larissa Rodrigues de Oliveira**

Representante Titular da Associação dos Docentes da Universidade de Brasília (ADUnB)

**Rodrigo da Silva Castro**

Representante Suplente da Associação dos Docentes da Universidade de Brasília (ADUnB)

**Ingrid Soares**

Representante Titular do Diretório Central dos Estudantes (DCE)



## SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	6
2. BASE LEGAL E NORMATIVA.....	7
3. AS PERÍCIAS OFICIAIS EM SAÚDE NA UNIDADE SIASS-UNB.....	8
4. PRINCIPAIS ATIVIDADES PERICIAIS.....	11
a) Licença para tratamento da própria saúde.....	11
Licença Dispensada de Perícia.....	11
Licença concedida mediante Avaliação Pericial.....	11
a1. SERVIDORES EFETIVOS.....	11
a2. Ocupantes de cargos comissionados sem vínculo com o serviço público, os empregados públicos, os anistiados celetistas e os contratados por tempo determinado, vinculados ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS.....	14
b) Licença por motivo de doença em pessoa da família.....	15
c) Licença à gestante.....	17
d) Licença por motivo de acidente em serviço/trabalho.....	18
e) Aposentadoria por invalidez.....	19
f) Avaliação para fins de pensão:.....	20
f1) Constatação de invalidez de filho, enteado ou irmão.....	20
f2) Constatação de deficiência intelectual ou mental de filho, enteado ou irmão.....	20
g) Remoção por motivo de saúde do servidor ou de pessoa de sua família.....	20
h) Horário especial para servidor com deficiência e para o servidor com familiar com deficiência.....	21
i) Constatação de deficiência dos candidatos aprovados em concurso público em vaga de pessoa com deficiência.....	22
j) Avaliação de sanidade mental do servidor para fins de Processo Administrativo Disciplinar.....	24
k) Recomendação para tratamento de acidentados em serviço em instituição privada à conta de recursos públicos.....	24
l) Readaptação funcional de servidor por redução de capacidade laboral.....	24
m) Avaliação de servidor aposentado por invalidez para fins de reversão.....	25
n) Avaliação de servidor aposentado para constatação de invalidez por doença especificada no §1º do art. 186, para fins de integralização de proventos.....	26
o) Avaliação da capacidade laborativa de servidor em disponibilidade.....	27
p) Exame para investidura em cargo público.....	27
q) Pedido de reconsideração e recurso.....	28
r) Avaliação para isenção de imposto de renda.....	29
s) Avaliação de idade mental de dependente para concessão de auxílio pré-escolar.....	30
t) Avaliação de servidor portador de deficiência para comprovação da necessidade de acompanhamento de viagem a serviço.....	30



u) Avaliação da capacidade laborativa por recomendação superior.....	30
v) Comunicação de doença de notificação compulsória.....	31
x) Trancamento geral e parcial de matrícula (exclusivo para discentes).....	31
5. PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS.....	32
Encaminhamento do atestado médico ou odontológico.....	32
Agendamento e reagendamento de perícias.....	32
Pedido de reconsideração ou recurso.....	36
6. REGISTRO E INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTES EM SERVIÇO/TRABALHO.....	37
Caracterização do acidente pelo nexos causal.....	37
Classificação dos acidentes em serviço.....	38
ORIENTAÇÕES PARA O REGISTRO DO ACIDENTE EM SERVIÇO NO SISTEMA SIGRH-UNB.....	38
FLUXO DE TRATAMENTO DOS CASOS DE ACIDENTE EM SERVIÇO NA UNIDADE SIASS-UNB.....	41
7. DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO PARA EXAMES, CONSULTAS E PROCEDIMENTOS DE SAÚDE	41
Limite de horas anuais para utilização.....	42
Dicas para utilização.....	42
Controle e gerenciamento pela chefia imediata.....	45
8. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES NAS AVALIAÇÕES PERICIAIS.....	47
Servidor.....	47
Chefia imediata.....	48
Médico assistente.....	49
Perito médico ou odontólogo.....	50
Secretaria administrativa.....	51
9. ASPECTOS DA PERÍCIA MÉDICA OFICIAL.....	52
Acolhimento no âmbito pericial.....	52
Capacidade e Incapacidade laboral.....	56
A importância dos prazos na avaliação pericial.....	57
Etapas da investigação pericial: fluxograma e descritores.....	59
Diferença entre os documentos de “Atestado médico” e “Laudo médico-pericial” .....	61
Sigilo dos dados no Laudo médico-pericial emitido no SIASS.....	62
10. RECOMENDAÇÕES GERAIS.....	62
11. PERGUNTAS FREQUENTES.....	63
12. CONTATO DA UNIDADE SIASS-UNB.....	64
13. REFERÊNCIAS.....	65



Universidade de Brasília – UnB

Decanato de Gestão de Pessoas – DGP

Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – DSQVT

## 1. APRESENTAÇÃO

Prezada comunidade universitária,

Cientes da necessidade social da prestação de serviços públicos de qualidade, intimamente ligada à valorização dos servidores públicos, cuja atenção à saúde e o cuidado com o profissional, no tocante à prevenção e acompanhamento de doenças, tem reflexos diretos em melhores condições de trabalho e, portanto, no atendimento das expectativas da sociedade, torna-se necessário fortalecer os eixos que sustentam a Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS), a saber, vigilância e promoção à saúde, assistência à saúde do servidor e perícia em saúde.

Quando se trata de perícia oficial em saúde é imperiosa a busca da melhoria contínua da uniformização de procedimentos, transparência dos critérios técnicos, eficiência administrativa, humanização no atendimento e racionalidade de recursos, preservando os preceitos éticos da relação entre o perito e o periciado para garantia das concessões legais pretendidas e o compromisso com o retorno ao trabalho.

Em um espaço de vínculos tão plurais como na Universidade de Brasília, as ações da perícia oficial em saúde se estendem para além dos servidores ativos, sendo fundamentais para confirmar e resguardar os direitos de discentes, aposentados e pensionistas.

Buscamos com o presente documento socializar informações e regulamentos, de modo a elucidar aos envolvidos: gestores, peritos e periciandos de todos os segmentos, que é possível a prática das atividades periciais em um ambiente compreensivo e respeitoso, sem jamais descuidar da permissividade legal.

Desse modo, com muita satisfação, apresento a “**Cartilha de orientação aos serviços da Perícia Oficial em Saúde da Universidade de Brasília**”, ferramenta de orientação aos diversos usuários da nossa Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS).

**Thiago Antônio de Mello**

Diretor de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho

Decanato de Gestão de Pessoas

UnB/DGP/DSQVT



## 2. BASE LEGAL E NORMATIVA

- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências;
- Lei nº 8.647, de 13 de abril de 1993, que dispõe sobre a vinculação do servidor público civil, ocupante de cargo em comissão sem vínculo efetivo com a Administração Pública Federal, ao Regime Geral de Previdência Social e dá outras providências;
- Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências;
- Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor;
- Portaria SGP/SEDGG/ME nº 10.671, de 15 de dezembro de 2022, que dispõe sobre os procedimentos a serem adotados no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, acerca da concessão das licenças para tratamento de saúde do servidor e por motivo de doença em pessoa da família;
- Resolução nº 93/2018 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, que dispõe sobre as normas e procedimentos de trancamento de matrícula nos cursos de graduação da UnB;
- Resolução nº 80/2021 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, que regulamenta os Programas de Pós-Graduação stricto sensu da Universidade de Brasília;
- Resolução do Conselho de Administração nº 0019/2019, que regulamenta o controle de assiduidade e pontualidade, orienta, uniformiza e estabelece critérios e procedimentos acerca da jornada de trabalho, da instituição do banco de horas, e dá outras providências, aplicáveis aos servidores técnico administrativos, em exercício, da Universidade de Brasília;
- Instrução Normativa SGP/ME nº 2, de 12 de setembro de 2018, que estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, quanto à jornada de trabalho de que trata o art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.



### 3. AS PERÍCIAS OFICIAIS EM SAÚDE NA UNIDADE SIASS-UNB

A Unidade SIASS-UnB foi criada no ano de 2010 por meio do Acordo de Cooperação Técnica (ACT) SIASS-UnB n. 28/2010, sob gestão técnica e administrativa da Universidade de Brasília, que por meio do Ato da Reitoria n. 1013/2015 oficializou a Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho (DSQVT) do Decanato de Gestão de Pessoas (DGP) como o setor responsável pela sua gestão.

Tendo a Perícia Oficial em Saúde como carro chefe das atividades, além do público da comunidade universitária da UnB, são atendidos os servidores dos órgãos que possuem acordos de cooperação técnica com a Universidade.

#### O que é a Perícia Oficial em Saúde?

É o ato administrativo que consiste na avaliação técnica de questões relacionadas à saúde e à capacidade laboral, realizada na presença do periciado por médico ou cirurgião-dentista formalmente designado.

A perícia oficial em saúde produz informações para fundamentar as decisões da administração no tocante ao disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e suas alterações posteriores. De acordo com o Decreto nº 7.003, de 9 de novembro de 2009, a perícia oficial em saúde compreende duas modalidades:

- Junta Oficial em Saúde: perícia oficial em saúde realizada por grupo de dois médicos ou de dois cirurgiões-dentistas; e
- Perícia Oficial Singular em Saúde: perícia oficial em saúde realizada por apenas um médico ou um cirurgião-dentista.

Por razões éticas, a participação do profissional na perícia oficial em saúde inviabiliza a sua atuação na assistência ao servidor por ele periciado, salvo as situações de emergência. O vínculo necessário para o acompanhamento e a assistência prejudica a atuação avaliativa junto à perícia.

O setor responsável pela realização das perícias médicas na UnB é a Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde (DGP/DSQVT/CPOS), que tem como principais atividades:

- Realizar perícia oficial em saúde visando avaliar tecnicamente as questões relacionadas à saúde e à capacidade laborativa dos servidores, com o objetivo de identificar a existência de possíveis limitações da capacidade





laboral, a necessidade de readaptação, reabilitação funcional ou afastamento das atividades laborais em razão de adoecimento;

- Emitir laudos e pareceres técnicos que servirão de fundamentação, em consonância com a Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS), para as tomadas de decisões operacionais da instituição quanto ao Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS);
- Avaliar casos de invalidez dos servidores e emitir laudos e pareceres técnicos, os quais servirão de fundamentação para aposentadoria e para reversão, quando caracterizada a insubsistência dos motivos da aposentadoria e integralização de proventos;
- Manter, sob sua responsabilidade, registros individuais em prontuários médicos de todas as condições de saúde geradoras de afastamento por incapacidade laboral dos servidores da UnB e das demais órgãos partícipes da Unidade SIASS/UnB;
- Constatar a deficiência de servidores, de seus dependentes e de candidatos aprovados em concurso público para as vagas destinadas às pessoas com deficiência;
- Avaliar a sanidade mental de servidor para fins de subsídios ao Processo Administrativo Disciplinar – PAD;
- Realizar exame médico admissional para investidura em cargo público;
- Analisar processos relativos aos requerimentos de Isenção de Imposto de Renda - IRP;
- Avaliar processos de remoção por motivo de saúde de servidor ou de seus dependentes;
- Gerir informações de licenças médicas no sistema SIAPE-Saúde;
- Realizar o agendamento das inspeções médico-periciais a serem realizadas na Unidade SIASS-UnB;
- Lançar informações de licenças médicas no sistema SIGRH da UnB após homologação;
- Avaliar solicitações de Trancamento Geral de Matrícula de discentes em casos relacionados à saúde.



## Modalidades das Perícias Oficiais em Saúde

Ao médico ou ao cirurgião-dentista é assegurada a autonomia para escolher entre as modalidades de realização de perícia oficial.

<b>Presencial</b>	<b>Documental</b>	<b>Telessaúde</b>
<p>Aplica-se a todos os tipos de perícia oficial em saúde.</p>	<p>Somente nas hipóteses de licença que ensejem perícia oficial singular;</p> <p>Poderá ser realizada nas seguintes hipóteses:</p> <p>I - Avaliações técnicas que não envolvam análise da capacidade laborativa ou invalidez; e</p> <p>II - Licenças por motivo de doença em pessoa da família até 30 (trinta) dias corridos.</p> <p>Não poderá ser realizada quando a soma dos períodos das licenças para tratamento de saúde do servidor ou licença por motivo de doença em pessoa da família, ainda que de forma não consecutiva, seja superior a 60 (sessenta) dias dentro de um período de 12 meses;</p> <p>Perícia externa (periciado impossibilitado de se locomover ou hospitalizado), para licenças de até 120 (cento e vinte) dias no período de 12 (doze) meses a contar do primeiro dia de afastamento, desde que a condição seja comprovada por relatório médico.</p>	<p>Poderá ser realizada nas mesmas hipóteses da perícia documental;</p> <p>A unidade SIASS ao disponibilizar a agenda deve indicar expressamente que a perícia oficial ocorrerá de maneira remota com a utilização do recurso de videoconferência.</p> <p>Ao servidor é assegurado o direito de recusar a avaliação por meio de telessaúde, devendo indicar esta opção no momento que encaminhar o atestado, via SOUGov;</p> <p>Servidor e perito deverão estar conectados simultaneamente por meio do recurso de videoconferência, devendo observar os seguintes requisitos:</p> <p>I - Servidor e perito devem estar simultaneamente conectados à internet, no horário previamente agendado;</p> <p>II - Servidor e perito devem utilizar equipamento com câmera e som; e</p> <p>III - o servidor deve estar em ambiente seguro, silencioso e iluminado no momento da videoconferência.</p> <p>Deve ocorrer em ambiente adequado e por meio de sistema de registro eletrônico fechado, garantindo-se a privacidade e o sigilo das informações.</p>



## 4. PRINCIPAIS ATIVIDADES PERICIAIS

### a) Licença para tratamento da própria saúde

As licenças para tratamento de saúde podem ser tratadas de duas maneiras, conforme a legislação:

#### Licença Dispensada de Perícia

A licença de 1 a 14 dias para tratamento da própria saúde do servidor poderá ser dispensada de perícia, desde que sejam atendidos os seguintes pré-requisitos:

- Seja inferior a quinze (15) dias corridos;
- Somada a outras licenças para tratamento de saúde gozadas nos doze meses anteriores, seja inferior a quinze (15) dias;
- O atestado deve conter identificação do servidor e do profissional emitente e seu registro no conselho de classe, o nome da doença ou agravo, codificado ou não e o tempo provável de afastamento, todos os dados de forma legível;
- **O atestado deverá ser apresentado à unidade competente do órgão ou entidade no prazo máximo de cinco (5) dias corridos, contados da data do início do afastamento do servidor, salvo por motivo justificado aceito pela instituição;**
- A dispensa de perícia, por motivo de previsão legal, aplica-se apenas aos servidores ocupantes de cargo efetivo estatutário regidos pelo Regime Jurídico Único - RJU.

#### Licença concedida mediante Avaliação Pericial

##### *a1. SERVIDORES EFETIVOS*

- A licença de até 120 dias, ininterruptos ou não, no período de 12 meses, será avaliada por perícia singular e acima deste número de dias, obrigatoriamente, por junta oficial;
- A homologação da licença médica depende da apresentação do atestado no prazo de 5 dias do início do afastamento à Unidade SIASS-UnB, cujo encaminhamento deve ser realizado por meio da plataforma SOUGov ([ver tutorial](#));



- A não apresentação do atestado no prazo de 5 (cinco) dias contados da data do início do afastamento do servidor, salvo por motivo justificado, caracterizará falta ao serviço;

### Por que é importante realizar a avaliação pericial o mais breve possível, mesmo ainda estando doente?

É importante realizar a avaliação pericial o mais breve possível, pois, na perícia o servidor ou seu dependente legal é solicitado a comparecer diante de um perito ou de uma junta médica para verificar seu estado de saúde, com fins de decisão de direitos ou aplicação de leis. Durante a avaliação pericial, o médico define o nexo de causalidade (causa e efeito) entre: doença ou lesão e a morte (definição da causa mortis); doença ou seqüela de acidente e a incapacidade ou invalidez física e/ou mental; o acidente e a lesão; doença ou acidente e o exercício da atividade laboral; doença ou acidente e a seqüela temporária ou permanente; desempenho de atividade e riscos para si e para terceiros.

A avaliação pericial tem caráter obrigatório quando o afastamento for igual ou superior a 15 dias (ou somar essa quantidade nos últimos 12 meses) por tratar-se de perícia médica, sendo necessário o seu agendamento o mais breve possível, objetivando analisar a situação atual da doença ou mesmo de um acidente de trabalho/doença ocupacional que possa tornar o periciado incapacitado total ou parcialmente de forma definitiva ou temporária para suas atividades, entretanto, se o período de afastamento for de até 14 dias, a homologação é feita de forma administrativa, dispensando o usuário da perícia médica.

- Encontrando-se o servidor impossibilitado de se locomover ou estando hospitalizado, a avaliação pericial poderá ser realizada em residência ou em entidade nosocomial (perícia externa), bem como poderá ser realizada de modo documental ou por telessaúde;

### Como justificar a solicitação de perícia externa?

No momento do encaminhamento do atestado via plataforma SOUGov, deve-se marcar a opção para perícia externa e anexar relatórios médicos e outros documentos ([ver tutorial](#)).

- Caso não seja comprovada a incapacidade laborativa alegada, o servidor não terá sua licença concedida, no todo ou em parte;



## Por que o período de licença recomendado no atestado pode não ser acatado integralmente pelo perito?

Os profissionais que compõem a equipe de perícia oficial em saúde consideram o trabalho em todas as dimensões implicadas no processo de avaliação. Os peritos avaliam a capacidade laboral do periciado com conhecimento dos processos de trabalho e não somente sob a restrição da patologia.

O prazo recomendado pelo médico assistente pode ser reduzido para que ocorra o devido acompanhamento da situação de saúde e capacidade laboral pela unidade pericial, visto que mesmo antes da cura completa de determinada enfermidade é possível que a capacidade laboral já esteja restabelecida. Isso evita que o servidor seja licenciado por um período desnecessário e ao mesmo tempo o preserva de atingir o limite de licenças médicas que irão compulsoriamente levar a uma aposentadoria por invalidez.

Ao final do prazo homologado, mesmo reduzido pela perícia, caso haja percepção do servidor de que não está apto ao retorno ao trabalho, novo atestado médico deverá ser apresentado para avaliação pericial.

- O início da licença por motivo de saúde do servidor deverá corresponder à data do início do afastamento de suas atividades laborais, que deverá ser a mesma data de emissão do atestado;
- A conclusão da avaliação pericial será comunicada por meio do laudo pericial de licença para tratamento de saúde, que estará disponível na plataforma SOUGov (Menu > Minha Saúde > Atestado > Consultar);
- Se a conclusão pericial exigir reavaliação da capacidade laborativa, o servidor deverá retornar à perícia no término da licença, mediante prévio agendamento, com os documentos solicitados. Caso haja prorrogação da licença para tratamento de saúde, será emitido um novo laudo pericial de licença para tratamento de saúde;
- O servidor que, no curso da licença, julgar-se apto a retornar à atividade, solicitará à unidade competente do órgão/entidade ou diretamente à unidade de atenção à saúde a reavaliação da sua capacidade laborativa. Caso não se configure mais a incapacidade, a perícia emitirá novo laudo pericial de licença para tratamento de saúde modificando a data de retorno ao trabalho.

## Como solicitar avaliação pericial para o retorno antecipado ao trabalho?

Esta solicitação não está disponível no SOUGov. O servidor deverá entrar em contato com a secretaria da CPOS ([dgpccpos@unb.br](mailto:dgpccpos@unb.br)) para agendar uma nova perícia, que obrigatoriamente ocorrerá com o mesmo perito que concedeu o afastamento inicial.



## Como proceder no caso de servidor que apresenta atestado para tratamento da própria saúde que coincida com os dias de férias. As férias podem ser interrompidas?

As férias programadas, cujos períodos coincidam, parcial ou totalmente, com períodos de licenças ou afastamentos, legalmente instituídos, devem ser reprogramadas, vedada a acumulação para o exercício seguinte. Quando não for possível a reprogramação das férias no mesmo ano, excepcionalmente, será permitida a acumulação de férias para o exercício seguinte, nos casos de: licença à gestante, à adotante e licença-paternidade; e licenças para tratar da própria saúde, exclusivamente para os períodos considerados de efetivo exercício, conforme art. 102 da Lei nº 8.112/1990.

O servidor que necessitar de tratamento de saúde durante o período de férias, não poderá ter suas férias interrompidas. Após o término, o servidor deverá comparecer à unidade de atenção à saúde para avaliação da capacidade laborativa. A avaliação pericial irá verificar a necessidade de afastamento após o término das férias.

O servidor que entrar de licença por motivo de saúde até o dia anterior ao início de suas férias terá suas férias suspensas enquanto durar o afastamento, e remarçadas.

### *a2. Ocupantes de cargos comissionados sem vínculo com o serviço público, os empregados públicos, os anistiados celetistas e os contratados por tempo determinado, vinculados ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS*

- Apenas os primeiros 15 dias de licença serão concedidos pela perícia oficial em saúde;
- A partir do 16º dia as licenças serão concedidas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)/Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Para tal, o periciado será encaminhado à perícia do INSS pelo Decanato de Gestão de Pessoas (DGP/DAP);
- Caso o agendamento da avaliação pericial do INSS ultrapasse o período de afastamento sugerido pelo profissional assistente, ou se o segurado desejar antecipar o seu retorno ao trabalho e for considerado apto pelo profissional assistente, poderá retornar ao trabalho, devendo ainda se submeter à perícia agendada no INSS. Cabe ressaltar que nesses casos o órgão não deve impedir o retorno do empregado;
- Nova solicitação de licença após os 15 dias iniciais concedidos pelo órgão/entidade:
  - a) Quando se tratar da mesma doença ou correlatas:



- Transcorridos menos de 60 dias a contar do término dos 15 dias iniciais, deverá ser encaminhado ao INSS por tratar-se de uma prorrogação do benefício anterior;
  - Transcorridos mais de 60 dias a contar do término dos 15 dias iniciais, poderão ser concedidos até 15 dias pelo órgão/entidade.
- b) Quando se tratar de outra doença: poderão ser concedidos até 15 dias de licença para tratamento de saúde pelo órgão/entidade mesmo que o periciado não tenha retornado ao trabalho.

## b) Licença por motivo de doença em pessoa da família

- Para efeito de concessão da licença prevista neste item, considera-se pessoa da família:
  - a) Cônjuge ou companheiro;
  - b) Mãe e pai;
  - c) Filhos;
  - d) Madrasta ou padrasto;
  - e) Enteados;
  - f) Dependente que viva às expensas do servidor e conste de seu assentamento funcional.
- A homologação da licença médica depende da apresentação do atestado no prazo de 5 dias do início do afastamento à Unidade SIASS-UnB, cujo encaminhamento deve ser realizado por meio da plataforma SOUGov ([ver tutorial](#));
- A concessão de licença por motivo de doença em pessoa da família exige justificativa quanto à necessidade de acompanhamento do servidor, devendo constar no atestado o nome e a CID do paciente e não apenas a CID de acompanhamento;
- Caso o perito opte pela modalidade presencial, é importante ressaltar que a avaliação pericial será realizada no familiar ou dependente do servidor;
- O lançamento da concessão depende de cadastramento prévio da pessoa a ser acompanhada junto ao Decanato de Gestão de Pessoas, devendo-se procurar a Coordenadoria de Atendimento (DGP/COATE).



Universidade de Brasília – UnB

Decanato de Gestão de Pessoas – DGP

Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – DSQVT

## Você precisa de **ATENDIMENTO** do DGP?



A Coordenadoria de Atendimento (COATE), unidade vinculada ao Decanato de Gestão de Pessoas (DGP), é o setor responsável por orientar servidores e pensionistas às questões relativas às demandas de pessoal, facilitando o acesso da comunidade acadêmica e administrativa aos serviços oferecidos por este Decanato.

### Como acionar a COATE?

E-mail institucional:

[dgpatendimento@unb.br](mailto:dgpatendimento@unb.br)

Telefones:

(61) 3107-0578 / 3107-0579

Nossos horários:

De segunda a sexta, das 8h às 12h e das 14h às 18h



Decanato de Gestão de Pessoas - DGP  
Assessoria do Decanato de Gestão de Pessoas - ASCOL  
Coordenadoria de Atendimento - COATE

- A licença para acompanhamento de pessoa da família, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de 12 meses, nas seguintes condições:
  1. Por até 60 dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor;
  2. Após os 60 dias, por até mais 90 dias, consecutivos ou não, sem remuneração, não ultrapassando o total de 150 dias, incluídas as respectivas prorrogações.

**Os servidores ocupantes de cargo comissionado, sem vínculo, têm direito à licença por motivo de doença em pessoa da família?**

Sim. A partir da publicação da Lei nº 12.269/2010, que alterou o texto do § 2º do artigo 83 da Lei nº 8.112/1990 que trata de licença por motivo de pessoa da família, deixou-se de referir a remuneração do cargo efetivo para tratar de remuneração do servidor, o que faz permitir que qualquer ocupante de cargo público, seja ele efetivo ou comissionado, seja passível de concessão de licença por motivo de doença em pessoa da família.





## c) Licença à gestante

### I – SEM AVALIAÇÃO PERICIAL

- A licença à gestante é solicitada e concedida administrativamente quando tiver seu início na data do parto, comprovada pelo aviso ou registro de nascimento ou atestado médico, sem que seja necessária a avaliação médico pericial. Nos casos de nascidos vivos que venham a falecer no decurso da licença à gestante, a servidora terá o direito de permanecer afastada durante os 120 dias.

### II – COM AVALIAÇÃO PERICIAL

- No caso de qualquer intercorrência clínica proveniente do estado gestacional, verificada no transcurso do nono mês de gestação, deverá ser concedida, de imediato, a licença à gestante;
- Nos casos de natimorto, a servidora será submetida a exame médico 30 dias após o parto e, se julgada apta, reassumirá o exercício de seu cargo.
- No caso de aborto comprovado por perito oficial, a servidora fará jus a 30 dias de repouso remunerado improrrogáveis.

A duração do afastamento para a licença à gestante é de 120 dias consecutivos e a prorrogação da licença à gestante por mais 60 dias será concedida administrativamente, desde que requerida pela servidora até o trigésimo dia, a contar do dia do parto.

As servidoras ocupantes de cargos comissionados, sem vínculo efetivo com a APF, as contratadas por tempo determinado, as empregadas públicas, terão a licença à maternidade concedida nos termos do RGPS.



## d) Licença por motivo de acidente em serviço/trabalho

### Qual a diferença entre acidente em serviço e acidente de trabalho?

#### Acidente em serviço

Acidente em serviço é o termo utilizado para o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido.

Equipara-se ao acidente em serviço o dano decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo, bem como aquele sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

#### Acidente de trabalho

O termo acidente de trabalho, refere-se apenas aos ocupantes de cargos em comissão, sem vínculo efetivo com a Administração Pública Federal, contratados por tempo determinado e empregados públicos anistiados, tendo em vista serem contribuintes e segurados do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, como sendo o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da Administração Pública Federal, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

- No momento do encaminhamento do atestado médico ou odontológico pela plataforma SOUGov é possível informar da ocorrência, que será avaliada pelo perito quanto aonexo causal e necessidade de emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (RJU ou CLT);

### O que é onexo causal?

Onexo causal entre quadro clínico e a atividade é parte indissociável do diagnóstico pericial de acidentes em serviço ou de trabalho e se fundamenta em uma anamnese ocupacional completa, em dados epidemiológicos, em relatórios das condições de trabalho e em visitas aos ambientes de trabalho e, ainda, uma avaliação técnica das circunstâncias em que ocorreu o infortúnio, que pode contar com equipes de vigilância de ambiente e processos de trabalho, permitindo a correlação do quadro clínico com a atividade.

- Mesmo que não haja afastamento a ser homologado como licença de saúde, o acidente deve ser registrado no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH, inclusive para permitir a investigação dos casos e a tomada de medidas corretivas e preventivas ([ver tutorial](#));
- A prova do acidente será feita no prazo de 10 (dez) dias, prorrogável quando as circunstâncias o exigirem, sendo aceito como prova qualquer documento



que comprove a ocorrência do fato, a exemplo de boletim de ocorrência, fotografia, relato de profissional socorrista ou congêneres, testemunhas, dentre outros meios que registrem o fato ocorrido.

### Por que é importante informar/registrar o acidente em serviço?

O servidor acidentado em serviço, que necessite de tratamento especializado que não exista em instituição pública, poderá ser tratado em instituição privada, à custa de recursos públicos, desde que seja constatada a necessidade por junta oficial em saúde. O tratamento constitui medida de exceção e somente será admissível quando inexisterem meios e recursos adequados em instituição pública;

Poderá ser solicitada a isenção de imposto de renda sobre rendimentos de aposentadoria, quando motivada por acidente em serviço ou moléstia profissional;

A informação permite proceder com a investigação dos casos, alimentação do banco de dados e a tomada de medidas corretivas e preventivas.

### e) Aposentadoria por invalidez

A incapacidade ocorre quando um servidor é afetado por uma doença que o impede de realizar suas funções no cargo. Embora algumas doenças possam limitar suas atividades diárias ou de trabalho, o servidor ainda pode ter alguma capacidade de trabalho. Se a doença for temporária e houver a possibilidade de recuperação após tratamento, a junta médica deve estabelecer um prazo para reavaliar a capacidade de trabalho do servidor.

A invalidez total e permanente é a incapacidade definitiva de exercer o cargo ou função devido a uma doença ou acidente que não pode ser tratado com os recursos terapêuticos ou tecnológicos disponíveis. Se um servidor não tiver condições de saúde para realizar suas funções, ele deverá ser afastado para tratamento. Se a limitação para realizar algumas atividades for constatada, o perito pode sugerir restrições no mesmo cargo.

Se a condição de invalidez não puder ser revertida ou se não for possível a readaptação após 24 meses de afastamento por uma determinada doença, será sugerida a aposentadoria por invalidez. A junta médica pode propor aposentadoria por invalidez a qualquer momento, mesmo antes de 24 meses de afastamento, se a impossibilidade de retorno à atividade for confirmada. A junta pode estabelecer um prazo para reavaliação em todas as aposentadorias por invalidez.



Se um servidor com deficiência for nomeado para um cargo público, a limitação que levou à sua nomeação não pode ser motivo suficiente para aposentadoria por invalidez. A junta médica deve observar se a capacidade laboral foi agravada por doença, lesão ou exercício do cargo.

#### f) Avaliação para fins de pensão:

O interessado em obter uma pensão por motivo de deficiência ou invalidez deve solicitar uma avaliação pericial através da Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde (DGP/DSQVT/CPOS), que tomará as medidas administrativas necessárias de agendamento para que o dependente realize a avaliação pericial na Unidade SIASS-UnB.

##### f1) Constatação de invalidez de filho, enteado ou irmão

Se um filho, enteado ou irmão dependente precisar comprovar invalidez para receber pensão, a junta médica deve especificar a natureza da invalidez, a data de seu início, a necessidade e o prazo para reavaliação.

##### f2) Constatação de deficiência intelectual ou mental de filho, enteado ou irmão

Se um filho, enteado ou irmão dependente precisar comprovar deficiência intelectual ou mental para receber pensão, ele será submetido a uma avaliação pericial para comprovar sua condição. A dependência deve ser comprovada pela área de Gestão de Pessoas/Recursos Humanos do órgão, e os critérios para constatação de deficiência estão descritos no Decreto nº 3.298 de 1999, modificado pelo Decreto nº 5.296 de 2004. A data do diagnóstico da deficiência intelectual ou mental e da dependência deve ser anterior ou concomitante à data do óbito do servidor para a concessão da pensão.

#### g) Remoção por motivo de saúde do servidor ou de pessoa de sua família

O servidor pode solicitar uma avaliação pericial para obter a remoção devido a problemas de saúde próprios ou de um membro da família. Os membros da família elegíveis incluem cônjuges, companheiros e dependentes financeiros que são



registrados no assentamento funcional do servidor. O pedido de remoção deve ser acompanhado de um parecer médico indicando a necessidade da remoção.

Uma junta oficial deve emitir um laudo conclusivo sobre a necessidade da remoção, levando em consideração diversos fatores, como a localização do servidor e do dependente, a existência de tratamento adequado na localidade atual e a gravidade da doença. A avaliação pericial pode recomendar locais alternativos para o exercício do cargo que ofereçam melhores condições de tratamento e recuperação.

É importante ressaltar que a APF pode indicar uma localidade diferente para o exercício do cargo, desde que atenda às necessidades de saúde e tratamento do servidor, dependente ou pessoa da família.

A remoção não cabível de ser concedida a servidores sem vínculo efetivo com a União, contratados temporários e empregados públicos.

#### h) Horário especial para servidor com deficiência e para o servidor com familiar com deficiência

Para comprovação da deficiência, a junta oficial em saúde é responsável por realizar avaliações com base em pareceres e exames especializados adequados para cada caso, servindo de subsídio para a concessão do horário especial que permitirá que o servidor se ausente do local de trabalho sem precisar compensar horas, a fim de prestar assistência ao seu cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

A constatação da deficiência deve seguir o que é estabelecido no Decreto nº 5.296 de 2004 e no Decreto nº 3.298 de 1999. A junta oficial deve registrar o tipo e data de início da deficiência, se ela é permanente ou temporária, e se há necessidade de reavaliação por um período determinado.

A concessão do horário especial deve ser fundamentada pela junta oficial, levando em consideração a necessidade da presença do servidor junto ao familiar/dependente, bem como a condição do examinado, para aferir a forma de acompanhamento por parte do servidor. Não há redução da remuneração durante o período concedido.

A equipe multiprofissional também pode ser consultada pela junta oficial para subsidiar sua decisão e estabelecer a nova jornada de trabalho do servidor, garantindo que ele possa cumprir suas atribuições no cargo efetivo e, ao mesmo tempo, garantindo o direito ao horário especial.



## i) Constatação de deficiência dos candidatos aprovados em concurso público em vaga de pessoa com deficiência

O candidato que deseje competir para a vaga destinada a pessoas com deficiência deve cumprir duas exigências no momento da inscrição:

- Identificar-se como pessoa com deficiência;
- Fornecer um laudo médico original ou cópia autenticada emitido nos últimos 12 meses, que ateste a categoria e o grau ou nível da deficiência.

Os concorrentes que forem aprovados no concurso público como deficientes, de acordo com os Decretos nº 3.298 de 1999 e nº 5.296 de 2004, passarão por uma avaliação médica para confirmar a deficiência alegada e para verificar se a deficiência que possuem é compatível com as atribuições do cargo.

### **Constatação de Deficiência**

De acordo com o Decreto nº 3.298 de 1999, deficiência é definida como qualquer perda ou anormalidade psicológica, fisiológica ou anatômica que resulte em incapacidade para desempenhar atividades dentro dos padrões considerados normais para o ser humano. Existem cinco categorias de deficiência a serem consideradas:

**1. Deficiência física:** alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida. Não se incluem as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. Também aplica-se à pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa com deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

**2. Deficiência visual:** cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;



**3. Deficiência auditiva:** perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

**4. Deficiência mental:** funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidados pessoais; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho.

**5. Deficiência múltipla:** associação de duas ou mais deficiências.

Cabe ressaltar que, para fins de cumprimento das disposições do Decreto nº 3.298 de 1999 em relação à deficiência auditiva mencionada no item 3 acima, a apuração deve ser realizada a partir da média dos limiares auditivos obtidos nas frequências indicadas no art. 4º, inciso II do mesmo Decreto. Assim, será considerado como pessoa com deficiência auditiva aquele que apresenta perda auditiva bilateral, parcial ou total, de 41 dB ou mais, aferida por audiograma, na média das frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.



## j) Avaliação de sanidade mental do servidor para fins de Processo Administrativo Disciplinar

Se um servidor for acusado em um Processo Administrativo Disciplinar, a comissão responsável pode solicitar uma avaliação de sua saúde mental à junta médica, que deve incluir pelo menos um médico psiquiatra.

A comissão pode formular perguntas sobre a sanidade mental do servidor no momento do incidente e durante o processo disciplinar, que a junta médica deve responder. O incidente é tratado separadamente e só é anexado ao processo principal após a emissão do laudo da junta.

O parecer da junta é oficial e confiável, e é importante para o processo disciplinar, pois a administração pode ser obrigada a reconhecer a inimputabilidade do servidor, o que pode resultar na isenção da pena.

## k) Recomendação para tratamento de acidentados em serviço em instituição privada à conta de recursos públicos

Caso um servidor tenha sofrido um acidente no exercício de suas funções e necessite de tratamento especializado, é possível que ele seja tratado em uma instituição privada, com o custeio feito por recursos públicos. No entanto, essa medida é considerada excepcional e somente será permitida quando não houver meios ou recursos adequados disponíveis em instituição pública, seguindo a recomendação da junta oficial.

## l) Readaptação funcional de servidor por redução de capacidade laboral

A readaptação de um servidor ocorre quando ele é colocado em um cargo que possua atribuições e responsabilidades compatíveis com as suas limitações físicas ou mentais, detectadas através de exame médico/odontológico. Após a constatação da incapacidade do servidor para as atribuições de seu cargo atual, uma lista das atividades inerentes a esse cargo será solicitada ao setor de recursos humanos para que sejam avaliadas quais delas o servidor poderá ou não realizar. Com base nessa lista, a junta oficial de saúde sugerirá quais atividades podem ser realizadas pelo servidor, considerando a sua limitação.





Se o servidor for capaz de executar mais de 70% das atribuições de seu cargo atual, ele deverá retornar ao trabalho nesse cargo, mesmo que seja necessário evitar algumas atividades. A chefia imediata será orientada pela junta oficial sobre as atividades que devem ser evitadas nesse caso.

Se o servidor não conseguir realizar pelo menos 70% das atribuições de seu cargo atual, será sugerida a sua readaptação para um cargo afim, conforme previsto na legislação, desde que este consiga atingir o percentual mencionado, cabendo à área de gestão de pessoas tomar as providências necessárias para a publicação do Ato de Readaptação.

Esse processo inclui a indicação dos cargos afins e suas atribuições, levando em consideração as habilidades exigidas para o serviço público federal. A junta oficial indicará em qual das opções de cargos o servidor deverá ser readaptado. Se não houver um cargo compatível com as limitações do servidor, a junta oficial deverá sugerir a sua aposentadoria por invalidez.

#### m) Avaliação de servidor aposentado por invalidez para fins de reversão

Reversão refere-se à volta do servidor aposentado às atividades do cargo que ocupava antes de sua aposentadoria. No caso de aposentadoria por invalidez, o servidor deverá passar por uma perícia realizada por junta oficial. Se os motivos que levaram à aposentadoria forem considerados insubsistentes e o servidor tiver capacidade laboral, a reversão será sugerida. Essa avaliação pode ser solicitada tanto pelo servidor quanto pela administração.

É importante destacar que, a critério da Administração, o servidor que estiver em licença para tratamento de saúde ou que tenha sido aposentado por invalidez pode ser convocado a qualquer momento para avaliação das condições que ensejaram seu afastamento ou aposentadoria.

No entanto, não é permitida a reversão do aposentado que já tenha completado a idade limite para atuação no serviço público federal, atualmente, 75 anos de idade.



## n) Avaliação de servidor aposentado para constatação de invalidez por doença especificada no §1º do art. 186, para fins de integralização de proventos

Se um servidor aposentado que recebe proventos proporcionais ao tempo de serviço for diagnosticado com uma das doenças mencionadas no § 1º do art. 186 da Lei nº 8.112 de 1990 e considerado inválido pela junta oficial, terá direito a receber proventos integrais com base na fundamentação legal para concessão de aposentadoria.

A junta oficial avaliará se a doença prevista no rol legal está presente e se ela causou a invalidez. As enfermidades que ensejam a integralização incluem:

1. Alienação mental;
2. Cardiopatia grave;
3. Cegueira posterior ao ingresso no serviço público;
4. Doença de Parkinson;
5. Esclerose múltipla;
6. Espondilartrose anquilosante;
7. Estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante);
8. Hanseníase;
9. Nefropatia grave;
10. Neoplasia maligna;
11. Paralisia irreversível e incapacitante;
12. Síndrome da imunodeficiência adquirida – Aids;
13. Tuberculose ativa.



## o) Avaliação da capacidade laborativa de servidor em disponibilidade

A reativação do servidor que está em disponibilidade será feita através de sua colocação obrigatória em um cargo com atribuições e salários equivalentes ao que ocupava antes. Se o servidor não iniciar suas atividades dentro do prazo estipulado pela autoridade responsável pelo ato, exceto se houver comprovação de incapacidade laboral por meio de uma junta oficial, o aproveitamento será cancelado e a disponibilidade será retirada.

## p) Exame para investidura em cargo público

Apenas os indivíduos que forem considerados fisicamente e mentalmente aptos poderão assumir cargos públicos. A avaliação médica será realizada para avaliar a capacidade do candidato em exercer as atividades relacionadas ao cargo público que ele irá ocupar, bem como os exames exigidos no edital do concurso. Além disso, a avaliação médica considerará os riscos associados às atribuições do cargo e o prognóstico de possíveis doenças que o candidato possa apresentar.

Os critérios utilizados na avaliação devem ser estabelecidos levando em consideração as atividades relacionadas ao cargo que o candidato pretende exercer, bem como os riscos associados ao ambiente de trabalho e critérios epidemiológicos. É possível consultar especialistas em várias áreas e documentos técnicos atuais para melhor embasar a avaliação da capacidade laboral. O exame de investidura é uma ação integrada com as atividades de promoção em saúde, no sentido de acompanhar o futuro servidor, prevenindo os riscos de sua atividade laboral.

A prévia inspeção odontológica para a posse em cargo público será realizada quando as atribuições inerentes ao cargo a ser ocupado exigirem determinadas condições de saúde bucal que estejam em conformidade com padrões técnicos estabelecidos previamente no edital do concurso.



## q) Pedido de reconsideração e recurso

Caso o servidor não esteja de acordo com a decisão da avaliação realizada por um perito ou junta oficial, ele tem o direito de apresentar um pedido de reconsideração para a autoridade que proferiu a decisão.

Se este pedido for negado, ele pode solicitar um recurso, que será avaliado por outro perito ou junta, diferente daquele que avaliou o pedido de reconsideração.

É importante notar que o prazo para apresentar o pedido de reconsideração ou recurso é de 30 dias, a partir da publicação ou ciência da decisão pelo funcionário. O pedido de reconsideração ou recurso deve ser despachado em cinco dias e decidido em 30 dias, com base em uma nova avaliação pericial.

Se o pedido for aceito, os efeitos da decisão serão retroativos à data do ato impugnado. Se for negado, os dias em que o servidor não compareceu ao trabalho serão considerados como faltas justificadas e podem ser compensados a critério da chefia imediata.

Ambos os pedidos devem ser realizados pela plataforma SOUGov, conforme [Tutorial Pedido de Reconsideração](#) e [Tutorial Pedido de Recurso](#).

### É possível interpor recurso antes de se fazer o pedido de reconsideração?

Não, de acordo com a Lei n. 8.112/90, não é possível interpor recurso antes de se fazer o pedido de reconsideração. O artigo 107 da referida lei estabelece que, antes de se interpor recurso, deve-se fazer o pedido de reconsideração à autoridade que proferiu a decisão.

Ou seja, o servidor que discordar de uma decisão administrativa deve, primeiramente, solicitar a reconsideração do ato, apresentando os argumentos e documentos que julgar pertinentes. A autoridade que proferiu a decisão deverá analisar o pedido de reconsideração e, caso entenda que as argumentações apresentadas são procedentes, poderá rever a decisão anteriormente tomada.

Somente após o esgotamento da via administrativa do pedido de reconsideração, é que se abre a possibilidade de interposição de recurso administrativo, conforme estabelecido no artigo 108 da Lei 8112/90.



## r) Avaliação para isenção de imposto de renda

A isenção de imposto de renda sobre **rendimentos de aposentadoria ou pensão de pessoa física**, ocorre na presença das seguintes condições:

1. Aposentadoria motivada por acidente em serviço;
2. Aposentadoria motivada por moléstia profissional;
3. Tuberculose ativa;
4. Alienação mental;
5. Esclerose múltipla;
6. Neoplasia maligna;
7. Cegueira (binocular ou monocular);
8. Hanseníase;
9. Paralisia irreversível e incapacitante;
10. Cardiopatia grave;
11. Doença de Parkinson;
12. Espondiloartrose anquilosante;
13. Nefropatia grave;
14. Estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante);
15. Hepatopatia grave;
16. Contaminação por radiação;
17. Síndrome da imunodeficiência adquirida (Sida/Aids);
18. Fibrose cística (mucoviscidose).

A doença deverá ser atestada em laudo pericial emitido por serviço médico oficial da União ou nas Unidades do SIASS.

O serviço pericial da Unidade SIASS-UnB convocará o servidor aposentado ou pensionista que requisitou a isenção de imposto de renda para submeter-se a avaliação pericial.



O solicitante deve apresentar relatórios e resultados de exames que confirmem a presença da doença. O laudo pericial deve incluir o nome da doença conforme estabelecido por lei, assim como a data em que a enfermidade foi confirmada por meio de relatório, exames e/ou cirurgia.

É necessário seguir as diretrizes específicas da Receita Federal do Brasil para definir as informações que devem obrigatoriamente estar presentes no laudo.

A isenção de imposto de renda se aplica apenas aos proventos de aposentadoria, reforma ou pensão, e exclui doenças profissionais e acidentes em serviço para os pensionistas.

#### s) Avaliação de idade mental de dependente para concessão de auxílio pré-escolar

O dependente de servidor que apresentar deficiência mental grave poderá ter direito a auxílio pré-escolar enquanto for constatada, por avaliação pericial, idade mental inferior a seis anos.

#### t) Avaliação de servidor portador de deficiência para comprovação da necessidade de acompanhamento de viagem a serviço

A perícia avaliará a necessidade de o servidor com deficiência ser acompanhado no deslocamento a serviço. A perícia terá validade máxima de cinco anos, podendo ser revista a qualquer tempo, de ofício ou mediante requerimento.

#### u) Avaliação da capacidade laborativa por recomendação superior

Caso um servidor demonstre sinais de danos físicos ou funcionais, ele será avaliado por uma inspeção pericial para determinar sua capacidade de trabalho, de acordo com o artigo 206 da Lei nº 8.112, de 1990. Se for necessário, o servidor poderá ser afastado e concedida uma licença médica. Recomenda-se que uma equipe multiprofissional acompanhe e avalie o servidor durante esse período.

A convocação para a inspeção será feita pelo serviço de saúde ou pela autoridade competente e formalizada pela Unidade de Recursos Humanos/Gestão de Pessoas do órgão do servidor.

Se um servidor injustificadamente se recusar a passar pela perícia oficial determinada pela autoridade competente, ele poderá ser suspenso por até 15 dias.



De acordo com o artigo 130, §1º, da Lei nº 8.112, de 1990, a penalidade cessará assim que a determinação for cumprida.

Lesão se refere a danos em qualquer órgão ou estrutura corporal. Lesão Funcional ocorre quando há alteração na função de um órgão, tecido ou outra estrutura, sem alteração anatômica, enquanto a Lesão Orgânica é uma lesão em órgão, tecido ou outra estrutura, com alteração anatômica.

#### v) Comunicação de doença de notificação compulsória

A obrigação legal de comunicação de doenças e agravos à saúde suspeitos ou diagnosticados é conhecida como notificação compulsória. Profissionais de saúde, responsáveis por organizações e estabelecimentos públicos e particulares de saúde e ensino têm a obrigação de comunicar tais ocorrências à autoridade competente por escrito, a fim de que sejam tomadas as providências sanitárias necessárias. A omissão dessa denúncia constitui crime, com penalidade prevista pelo Código Penal Brasileiro.

As doenças, agravos e eventos relacionados a saúde listados como de notificação compulsória nacional devem ser registrados no Sistema de Informação de Agravos de Notificação - Sinan.

Em relação a agravos à saúde relacionados ao trabalho, a legislação sanitária prevê sua notificação compulsória independentemente do regime de trabalho do trabalhador. Esses agravos específicos devem ser notificados assim que suspeitados ou diagnosticados.

Além da notificação compulsória estabelecida pela legislação sanitária, trabalhadores regidos pela CLT devem ter seus acidentes e doenças profissionais registrados junto ao INSS para fins previdenciários, de acordo com a Lei 8.213/1991, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social. Da mesma forma, os funcionários públicos federais que sofrerem acidentes relacionados ao trabalho ou doenças profissionais devem registrar esses eventos para garantir o recebimento dos benefícios correspondentes, de acordo com a Lei 8.112 e seus regulamentos.

#### x) Trancamento geral e parcial de matrícula (exclusivo para discentes)

O Trancamento Geral de Matrícula Justificado (TGMJ) e o Trancamento de Disciplina Justificado (TJ) serão concedidos, mediante análise da comprovação e dos argumentos apresentados no requerimento do estudante, pela Coordenação de seu curso, conforme hipóteses que constam na Resolução nº 93/2018 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, dentre elas, por motivos de saúde que impeçam a



presença e acompanhamento do estudante no curso ou na(s) disciplina(s), mediante apresentação de relatório médico, que poderá ser analisado pela Junta Médica Oficial da UnB a pedido do Coordenador do curso.

As orientações procedimentais para esse tipo de solicitação encontram-se no [Tutorial para Trancamento Justificado](#).

## 5. PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS

### Encaminhamento do atestado médico ou odontológico

- Homologação de licença de saúde: para que o servidor tenha seu afastamento homologado, faz-se necessário a apresentação do atestado no prazo de 5 dias do início do afastamento à Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde (DGP/DSQVT/CPOS), usando a plataforma SOUGov, conforme [Tutorial Atestado de Saúde](#).

#### Quando o servidor fica internado por mais de 5 dias e recebe o atestado após a alta hospitalar, como proceder?

Quando o servidor estiver internado é importante este fato seja comunicado o mais breve possível à Unidade SIASS para avaliar a possibilidade da perícia hospitalar. Caso não seja possível a realização da perícia no período de internação do servidor após a alta o atestado deverá ser entregue via e-mail ([dgpcpos@unb.br](mailto:dgpcpos@unb.br)), mediante justificativa e o servidor submetido a avaliação pericial presencial.

### Agendamento e reagendamento de perícias

- Os servidores devem acompanhar a situação do atestado encaminhado pela plataforma SOUGov, sendo possíveis as seguintes ações após o envio:
  - a) **Aguardando análise:** atestado enviado pelo servidor em até 3 (três) dias;
  - b) **Aguardando análise - em atraso:** o atestado que está há mais de 3 (três) dias na Unidade SIASS e que não tenha sido iniciada a análise;
  - c) **Em análise:** atestado que já tenha sido iniciada a análise na Unidade SIASS;





- d) **Em análise - em atraso:** o atestado teve a análise iniciada e não concluída há mais de 3 (três) dias;
  - e) **Registrado:** atestado concluído com a dispensa de perícia, perícia singular ou por junta oficial;
  - f) **Perícia agendada:** atestado com perícia agendada pela própria Unidade SIASS ou pelo servidor;
  - g) **Devolvido:** atestado retornado ao servidor para correção de algum dado. O atestado fica nesta situação em até 2 (dois) dias;
  - h) **Rejeitado:** nesta situação o documento enviado pelo servidor não possui validade para concessão de licença por motivo de saúde. **ATENÇÃO:** A Unidade SIASS poderá rejeitar por conta de outras limitações sistêmicas, entretanto, a informação será apresentada na justificativa da ação;
  - i) **Cancelado:** esta situação aparece quando o atestado foi registrado pela dispensa de perícia e depois foi cancelado esse registro. Não produz efeitos legais;
  - j) **Montar junta:** situação apresentada quando realizada a solicitação de junta oficial. Ainda requer a montagem da junta oficial;
  - k) **Sem ação do servidor:** esta situação ocorre quando o atestado foi “Devolvido” para correção ou enviado para o aceite da junta por videoconferência e o servidor não respondeu. Caberá à Unidade SIASS dar andamento ao atestado;
  - l) **Aguardando autoagendamento:** após disponibilizar a agenda para o servidor o atestado fica nesta situação por 2 (dois) dias corridos;
  - m) **Aguardando aceite junta videoconferência:** após fazer o envio para o aceite da realização da junta com recurso da videoconferência, o atestado ficará nesta situação por 2 (dois) dias;
  - n) **Com a ação do servidor:** situação do atestado após o aceite da junta com recurso da videoconferência.
- Caso a dispensa de perícia não seja aplicável ao caso de licença de saúde apresentado, e ainda, à critério da equipe de peritos, havendo a determinação para perícia na modalidade presencial, a equipe administrativa da DGP/DSQVT/CPOS irá proceder com o agendamento da inspeção e o servidor será informado pela plataforma SOUGov e e-mail institucional;
  - Quando solicitado ao servidor realizar o autoagendamento, este deverá proceder conforme [Tutorial Autoagendamento](#);
  - O endereço do local de realização das perícias na modalidade presencial consta na informação de agendamento, enviada pela plataforma SOUGov;
  - Em caso de perícia médica (realizadas no Ambulatório 2 do HUB), será feito o agendamento com dia e hora, quando o servidor será informado, devendo portar o atestado original, receituário, exames e outros documentos relacionados;



- Eventualmente, a perícia poderá ser remarcada por necessidade institucional ou do periciando conforme orientações abaixo:

a) Necessidade institucional

Motivo	Exemplo de ocorrência	Procedimentos ao servidor
Falta de médicos peritos disponíveis.	Em algumas instituições, pode haver uma demanda maior do que a oferta de médicos peritos.	Acompanhar a situação do agendamento na plataforma SOUGov, se necessário, solicitar reagendamento via e-mail para <a href="mailto:dgpccpos@unb.br">dgpccpos@unb.br</a> , informando a justificativa para o não comparecimento na data agendada.
Mudança na disponibilidade do médico perito	Pode haver casos em que o médico perito que estava agendado para realizar a perícia precise se ausentar por motivo de doença, licença ou qualquer outra razão.	Idem acima.
Emergências ou eventos imprevistos.	Em alguns casos, emergências ou eventos imprevistos podem ocorrer, afetando a capacidade da instituição de realizar a perícia médica na data agendada. São exemplos: falta de energia elétrica ou rede de internet por período prolongado; determinação de ponto facultativo não previsto anteriormente, etc.	Idem acima.
Necessidade de reorganização da agenda.	Em alguns casos, a instituição pode precisar reorganizar a agenda de perícia médica para acomodar casos mais urgentes ou prioritários, o que pode levar à remarcação de algumas perícias previamente agendadas.	Idem acima.

Em resumo, a remarcação de uma perícia médica por necessidade institucional pode ocorrer por vários motivos, geralmente relacionados à



disponibilidade de médicos peritos ou a situações imprevistas que afetam a capacidade da instituição de realizar a perícia na data agendada.

b) Necessidade do periciando

Motivo	Exemplo de ocorrência	Procedimentos ao servidor
Alteração de data inicial por ação administrativa (CPOS).	Necessidade de fechamento da unidade por motivo de força maior, por exemplo, determinação de ponto facultativo não previsto no calendário anual.	Entrar em contato, preferencialmente de forma antecipada, via e-mail <a href="mailto:dgpcpos@unb.br">dgpcpos@unb.br</a> , informando a justificativa para o não comparecimento na nova data agendada.
Motivos de saúde	A pessoa que será periciada pode precisar remarcar a perícia médica devido ao agravamento de problemas de saúde, como uma internação hospitalar, uma cirurgia ou um quadro clínico que a impeça de comparecer à avaliação médica na data agendada.	Entrar em contato via e-mail <a href="mailto:dgpcpos@unb.br">dgpcpos@unb.br</a> , informando a justificativa para o não comparecimento na data agendada e solicitando orientações. Se necessário o contato poderá ser realizado por familiar ou representante legal.
Conflitos de agenda relevantes.	A pessoa que será periciada pode ter conflitos de agenda que a impeçam de comparecer à perícia médica na data agendada, como uma viagem de trabalho ou compromissos legais.	Entrar em contato via e-mail <a href="mailto:dgpcpos@unb.br">dgpcpos@unb.br</a> , informando a justificativa para o não comparecimento na data agendada e solicitando orientações.
Dificuldades de locomoção.	No momento do envio do atestado houve lapso na informação. A pessoa que será periciada pode ter dificuldades de locomoção que a impeçam de comparecer à perícia médica na data agendada, como uma lesão específica, uma deficiência física ou problemas de transporte por risco de agravamento do quadro de saúde.	Idem acima.



Problemas de documentação.	A pessoa que será periciada pode precisar remarcar a perícia médica por problemas de documentação, como a falta de documentos necessários para a avaliação médica ou a necessidade de realizar exames complementares antes da perícia.	Idem acima.
Em trânsito (fora da unidade da federação).	No momento do envio do atestado houve lapso na informação via SOUGov.	Idem acima.

Em resumo, a remarcação de uma perícia médica por necessidade da pessoa que será periciada pode ocorrer por vários motivos, geralmente relacionados à saúde, conflitos de agenda, dificuldades de locomoção ou problemas de documentação.

- As justificativas apresentadas serão avaliadas pela CPOS, e, sendo acolhidas, será realizado o reagendamento do procedimento de inspeção pericial.

## Pedido de reconsideração ou recurso

Caso o servidor não concorde com a decisão pericial terá o direito de interpor um pedido de reconsideração que será dirigido à autoridade que houver proferido a decisão sendo a avaliação realizada pelo mesmo perito ou junta oficial.

Na hipótese de novo indeferimento, o servidor poderá solicitar recurso, que deverá ser encaminhado a outro perito ou junta, distinto do que apreciou o pedido de reconsideração.

O prazo para interposição de pedido de reconsideração ou de recurso é de 30 dias, a contar da publicação ou da ciência da decisão pelo interessado.

É importante que sejam apresentados novos fatos, como, por exemplo, novos exames ou laudos que possam subsidiar o perito na tomada de decisão.

O pedido de reconsideração deverá ser solicitado pela plataforma SOUGov, conforme [Tutorial Pedido de Reconsideração](#). Atenção: o botão da Reconsideração será apresentado somente quando a perícia concluída estiver dentro do prazo que permita a solicitação do pedido de reconsideração.



Para solicitação do Recurso é necessário, primeiramente, que haja o indeferimento do pedido de reconsideração. O Recurso deverá ser solicitado pela plataforma SOUGov, conforme [Tutorial Pedido de Recurso](#).

## 6. REGISTRO E INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTES EM SERVIÇO/TRABALHO

Acidente em serviço é aquele que ocorre com o servidor durante o exercício do cargo ou função e que tenha relação com as suas atribuições, que podem causar perda ou redução, seja permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Também se equipara ao acidente em serviço aquele sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

O comunicado de Acidente de Trabalho do Servidor Público – CAT/SP é um documento utilizado para informar o acidente ocorrido com o servidor, regido pela Lei 8.112, de 1990, e é um importante instrumento notificador para geração de dados epidemiológicos e para auxiliar no planejamento de ações preventivas e promotoras de saúde.

É importante saber que comunicado de acidente de trabalho para o serviço público (CAT/SP) poderá ser preenchido pelo próprio servidor, sua chefia imediata, a equipe de vigilância à saúde do servidor ou qualquer outra pessoa.

### É obrigatório o registro de acidente em serviço/trabalho/ ou doença ocupacional?

Recomenda-se que qualquer tipo de acidente de trabalho que resulte em lesões ou não no trabalhador seja registrado obrigatoriamente através do formulário de Comunicação de Acidente de Trabalho do Serviço Público - CAT/SP. Isso permitirá a análise das circunstâncias em que ocorreu o acidente, permitindo intervenções para reduzir ou impedir futuros casos, além de proteger os direitos do trabalhador ferido enquanto estava em serviço.

### Caracterização do acidente pelo nexos causal

O nexos causal se trata de uma análise ocupacional completa sobre as condições de ocorrência do acidente. Pode incluir dados epidemiológicos, relatórios das condições de trabalho, visitas aos ambientes de trabalho, avaliação técnica das circunstâncias em que ocorreu para assim facilitar a compreensão e correlação do quadro clínico com a atividade.



Para a comprovação do acidente podem ser aceitos quaisquer documentos que comprovem o ocorrido, como boletim de ocorrência, fotografia, relato de profissional socorrista ou congêneres, testemunhas, dentre outros meios que registrem o fato ocorrido.

## Classificação dos acidentes em serviço

- **Acidente Típico:** São aqueles que ocorrem no decorrer das atividades, no ambiente de trabalho e durante a jornada de trabalho ou a serviço deste. É considerado algo repentino e imprevisível, podendo ter como consequência uma incapacidade temporária ou permanente para o trabalho.
- **Acidente de Trajeto:** São aqueles que ocorrem no trajeto entre a residência e o trabalho ou vice-versa.
- **Doenças Relacionadas ao Trabalho:** são doenças ou agravos a saúde do trabalho que tenha relação com o trabalho desenvolvido. Podem ser sistematizadas em três grupos causadores:
  - Grupo I: doenças em que o trabalho é causa necessária;
  - Grupo II: doenças em que o trabalho pode ser um fator de risco, contributivo, mas não necessário;
  - Grupo III: doenças em que o trabalho é provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida ou preexistente.

## ORIENTAÇÕES PARA O REGISTRO DO ACIDENTE EM SERVIÇO NO SISTEMA SIGRH-UNB

Em caso de Acidente em Serviço (RJU) ou Acidente de Trabalho (CLT), o servidor deverá realizar o registro do comunicado de acidente de trabalho na plataforma do SIGRH.

- Acessar o sistema SIGRH-UnB com sua senha e login;



**UnB - SIGRH** - Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos

**ATENÇÃO!**  
O sistema diferencia letras maiúsculas de minúsculas APENAS na senha, portanto ela deve ser digitada da mesma maneira que no cadastro.

<b>SIGAA</b> (Acadêmico)	<b>SIPAC</b> (Administrativo)	<b>SIGRH</b> (Recursos Humanos)
<b>SIGAdmin</b> (Administração e Comunicação)		

Perdeu o e-mail de confirmação de cadastro? [Clique aqui para recuperá-lo.](#)  
Esqueceu o login? [Clique aqui para recuperá-lo.](#)  
Esqueceu a senha? [Clique aqui para recuperá-la.](#)

**Entrar no Sistema**

Usuário:

Senha:

**Servidor,**  
caso ainda não possua cadastro no SIGRH,  
clique no link abaixo.

[Cadastre-se](#)

- Seguir o caminho na aba superior: **Solicitações > Acidente de Trabalho > Comunicar Acidente de Trabalho**;

**UnB - SIGRH** - Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos **Portal Público** **Ajuda?** *Tempo de Sessão: 00:16* **SAIR**

Módulos | Caixa Postal | Abrir Chamado  
Menu Servidor | Alterar Senha | Ajuda

Capacitação | Consultas | Serviços | **Solicitações**

**Acidente de Trabalho** **Comunicar Acidente de Trabalho**

**CALENÁRIO DA FOLHA DE PAGAMENTO**  
Período: Abertos

Evento	Período
Homologação de Frequência	01/02 a 13/02
Homologação de Férias	26/12 a 28/02
Escala de Trabalho	23/12 a 13/02

**ACESSO RÁPIDO**

Dados Funcionais | Dados Pessoais | Portal DGP | Ponto Eletrônico | Capacitação

- Aceitar o termo declaratório de veracidade das informações prestadas: **> Avançar**;

**UnB - SIGRH** - Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos **Portal Público** **Ajuda?** *Tempo de Sessão: 00:20* **SAIR**

Módulos | Caixa Postal | Abrir Chamado  
Menu Servidor | Alterar Senha | Ajuda

Capacitação | Consultas | Serviços | Solicitações

**PORTAL DO SERVIDOR > COMUNICAR ACIDENTE DE TRABALHO**

**DISPOSIÇÕES LEGAIS**

Conforme dispõe o art. 19 da Lei nº 8.213/91, "acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho".

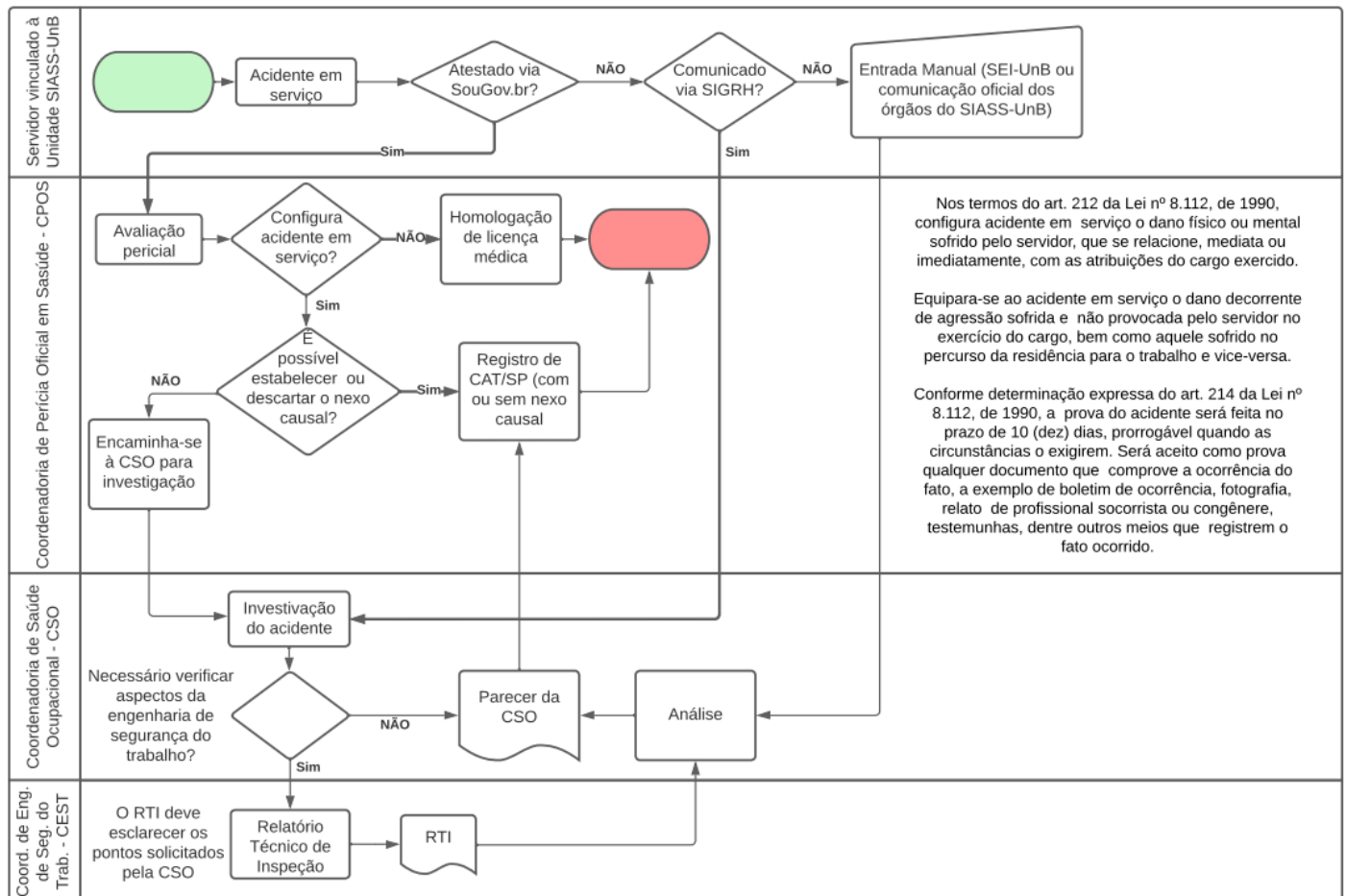
Declaro serem verdadeiras todas as informações aqui prestadas, assumindo total responsabilidade pelas mesmas.







## FLUXO DE TRATAMENTO DOS CASOS DE ACIDENTE EM SERVIÇO NA UNIDADE SIASS-UNB



## 7. DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO PARA EXAMES, CONSULTAS E PROCEDIMENTOS DE SAÚDE

O comparecimento a consulta com profissional de saúde, tratamento, procedimentos ou exames, por uma fração do dia, não gera licença, por falta de amparo legal, mas deverá ser comprovado por meio de declaração de comparecimento emitida pelo profissional assistente, para servir como justificativa de afastamento, ficando a critério da chefia imediata do servidor a compensação do horário, conforme a legislação em vigor.



## Limite de horas anuais para utilização

Ficam dispensadas de compensação, para fins de cumprimento da jornada diária, as ausências para comparecimento do servidor, de seu dependente ou familiar a tratamentos de saúde, consultas e realizações de exames em estabelecimentos de saúde, entretanto, essas ausências deverão ser previamente acordadas com a chefia imediata e registradas via sistema SIGRH (ver seção 1.5 do [Manual do Ponto Eletrônico](#) da Universidade de Brasília), sendo que o atestado ou declaração de comparecimento deverá ser apresentado até o dia útil subsequente.

Os períodos de ausência para essa finalidade, incluído o tempo de deslocamento, serão dispensados de compensação até o limite de:

- 44 (quarenta e quatro) horas no ano, para os servidores submetidos à jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias;
- 33 (trinta e três) horas no ano, para os servidores submetidos à jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias; e
- 22 (vinte e duas) horas no ano, para os servidores públicos submetidos à jornada de trabalho de 4 (quatro) horas diárias.

## Dicas para utilização

Visando o melhor aproveitamento das horas disponíveis para exames, consultas e procedimentos de saúde, recomendamos que havendo a necessidade de realização de procedimentos durante período prolongado tempo ou de modo contínuo, como fisioterapias ou acompanhamento psicoterapêutico, o servidor agende seus procedimentos clínicos, preferencialmente, nos horários que menos influenciem o cumprimento integral de sua jornada de trabalho, ajustando os horários de sua jornada de trabalho em conjunto com a chefia imediata.

Caso seja mais conveniente, o horário do intervalo intrajornada também poderá ser utilizado para essa finalidade, sem utilização das horas preestabelecidas, visto que pode ter duração entre 1 e 3 horas, dentro da janela de tempo estabelecida pela instituição. Na UnB, esses intervalos ocorrem entre 11h e 15h (diurno) e 17h e 20h (noturno).

Para consultar a quantidade de horas já homologadas na ocorrência “atestado de comparecimento” deve-se realizar a consulta seguindo o caminho mostrado na imagem abaixo:

**Aba Consultas >Frequência > Ocorrências/Ausências do Servidor**



Universidade de Brasília – UnB

Decanato de Gestão de Pessoas – DGP

Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – DSQVT

The screenshot shows the UnB SIGRH system interface. The user is THIAGO ANTONIO DE MELLO, a Técnico Administrativo Engenheiro de Seg. The interface includes a navigation menu with 'Consultas' highlighted, a 'FÉRIAS DO EXERCÍCIO' table, and a 'Portal do Servidor' section.

Início	Fim	Exercício	Homologada	Situação
02/10/2023	11/10/2023	2023	Sim	Paga/Marcada
08/12/2023	22/12/2023	2023	Sim	Paga/Marcada

**FÓRUMS**

Docente/TAE ... Servidores Servidores da Unida...

Este fórum serve para a comunicação entre os servidores da mesma unidade.

**Portal do Servidor**

Minhas Mensagens  
Trocar Foto  
Editar Perfil

THIAGO ANTONIO DE MELLO

DADOS FUNCIONAIS

Mat. Slape: 1679252  
Categoria: Técnico Administrativo  
ENGENHEIRO DE SEG

Em seguida, realizar a busca filtrando por: **Ocorrência** “ATESTADO DE COMPARECIMENTO”, **Status** “Homologada”, **Data de Início** (primeiro dia do ano corrente) e **Data de Término** (data atual no momento da consulta).

**Observação:** caso não seja definida a **Data de Término**, o resultado da consulta não apresentará resultados.



Universidade de Brasília – UnB

Decanato de Gestão de Pessoas – DGP

Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – DSQVT

\* UBS: Para consultar por solicitações eletrônicas de Afastamento, utilize o filtro "Forma de Lançamento" com o tipo "SOLICITAÇÃO - AFASTAMENTO".

### CONSULTA DE OCORRÊNCIAS/AUSÊNCIAS

Servidor: THIAGO ANTONIO DE MELLO

Ocorrência: ATESTADO DE COMPARECIMENTO

Status: Homologada

Classificação: -- SELECIONE --

Número do Afastamento:  Ano:

Forma de Lançamento: -- SELECIONE --

Data de Início: 01/01/2023

Data de Término: 08/03/2023

Apenas Servidores Ativos

Ocultar Ausências/Ocorrências Exclusivas do Ponto Eletrônico

Formato para exibir:  Tela  Impresso  Planilha

Buscar Cancelar

Visualizar Ocorrência/Ausência Alterar dados da Ocorrência/Ausência Remover Ocorrência/Ausência  
Cancelar Ocorrência/Ausência

#### LISTA DE OCORRÊNCIAS/AUSÊNCIAS ENCONTRADAS (2 REGISTROS)

Descrição	Dias	Início	Término	Origem	Status	Nº/Ano afastamento	Vínculo de Ocorrência	
ATESTADO DE COMPARECIMENTO	1	10/02/2023	10/02/2023	SIGRH	Homologada	UNB (1679252)		
ATESTADO DE COMPARECIMENTO	1	27/01/2023	27/01/2023	SIGRH	Homologada	UNB (1679252)		

Pag. 1

Portal do Servidor

SIGRH | Secretaria de Tecnologia da Informação - STI - (61) 3107-0102 | Copyright © 2007-2023 - UFRN - App06\_Prod.aplicacao06 - v4.54.6.3

A partir dos resultados da busca, o servidor deverá acessar individualmente os registros homologados (ícone indicado na imagem acima) e verificar a quantidade de horas utilizadas em cada ocorrência, realizando manualmente o somatório.

## É possível apresentar a declaração de comparecimento pelo SOUGov?

As declarações de comparecimento não devem ser enviadas pelo Atestado Web do SOUGov, **somente pelo sistema SIGRH.**

O afastamento ocorrido em virtude de comparecimento do servidor ou do acompanhamento de pessoa da família que conste do assentamento funcional, às consultas médicas, odontológicas e realização de exames em estabelecimentos de saúde, em que não se exija licença para tratamento de saúde ou licença por motivo de doença em pessoa da família, configura-se ausência justificada, dispensada a compensação das horas correspondentes ao período consignado no atestado/declaração de comparecimento, ou de acompanhamento, desde que tenha sido assinado por profissional competente.

O servidor deverá agendar seus procedimentos clínicos, preferencialmente, nos horários que menos influenciem o cumprimento integral de sua jornada de trabalho.



## Controle e gerenciamento pela chefia imediata

As chefias deverão controlar a utilização das horas disponíveis para exames, consultas e procedimentos de saúde, através do sistema SIGRH. Para isso deverão realizar a consulta seguindo-se o caminho mostrado na imagem abaixo:

### Aba **Chefia da Unidade > Homologações > Homologar Ausências**

The screenshot displays the UnB SIGRH web application interface. At the top, the header includes the system name 'UnB - SIGRH - Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos', the user name 'THIAGO ANTONIO DE MELLO', and the department 'DIRETORIA DE SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE (11.01.34.07)'. A navigation menu on the left is open, with 'Chefia da Unidade' selected. Under 'Chefia da Unidade', the 'Homologações' option is highlighted, and its sub-menu is visible, showing 'Homologar Ausências' as the selected item. The main content area shows a search for absences with a message: 'Nenhuma ausência foi encontrada de acordo com os critérios de busca informados.' Below this, there are search filters for 'SERVIDOR' and 'TIPO DE OCORRÊNCIA', both set to 'SELECIONE --'. The footer contains technical information: 'SIGRH | Secretaria de Tecnologia da Informação - 511 - (61) 3107-0102 | Copyright © 2007-2023 - UFRN - App03\_Prod.aplicacao03 - v4.54.6.3'.

Em seguida, realizar a busca para o servidor de interesse filtrando por: nome do **Servidor**, **Tipo de ocorrência** “ATESTADO DE COMPARECIMENTO”, **Situação** “Homologada”, **Data de Início** (primeiro dia do ano corrente) e **Data de Término** (data atual no momento da consulta).

**Observação:** caso não seja definida a **Data de Término**, o resultado da consulta não apresentará resultados.



Universidade de Brasília – UnB

Decanato de Gestão de Pessoas – DGP

Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – DSQVT

UnB - SIGRH - Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos

Portal Público Ajuda? Tempo de Sessão: 00:19 SAIR

THIAGO ANTONIO DE MELLO  
DIRETORIA DE SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE (11.01.34.07)

Módulos Caixa Postal Abrir Chamado  
Menu Servidor Alterar Senha Ajuda

Capacitação | Chefia de Unidade | Consultas | Serviços | Solicitações

PORTAL DO SERVIDOR > HOMOLOGAR OCORRÊNCIAS/AUSÊNCIAS

Através desta operação, é possível homologar Ocorrências/Ausências pendentes de autorização dos funcionários das unidades chefiadas.

CONSULTA DE OCORRÊNCIAS/AUSÊNCIAS

Servidor: THIAGO ANTONIO DE MELLO  
 Tipo da Ocorrência: ATESTADO DE COMPARECIMENTO  
 Situação: Homologada  
 Data de Início: 01/01/2023  
 Data de Término: 06/03/2023  
 Ordenar por Servidor  
 Ordenar por Ocorrências Mais Recentes

Buscar Cancelar

Desfazer Homologação Visualizar Solicitação

OCORRÊNCIAS/AUSÊNCIAS HOMOLOGADAS (2)

Item	Servidor	Ocorrência	Início	Término	Data de Cadastro
1	THIAGO ANTONIO DE MELLO (1679252)	ATESTADO DE COMPARECIMENTO	27/01/2023	27/01/2023	31/01/2023
2	THIAGO ANTONIO DE MELLO (1679252)	ATESTADO DE COMPARECIMENTO	10/02/2023	10/02/2023	13/02/2023

Pag. 1

Portal do Servidor

SIGRH | Secretaria de Tecnologia da Informação - STI - (61) 3107-0102 | Copyright © 2007-2023 - UFRN - App03\_Prod.aplicacao03 - v4.54.6.3

A partir dos resultados da busca, a chefia imediata ou gestor de ponto deverá acessar individualmente os registros homologados (ícone indicado na imagem acima) e verificar a quantidade de horas utilizadas em cada ocorrência, realizando manualmente o somatório. Nota: há previsão de que nas futuras atualizações do sistema SIGRH esse somatório seja apresentado de forma automática.

Conforme a quantidade de horas utilizadas, deve-se proceder da seguinte forma:

Se a quantidade de horas da nova solicitação “Atestado de comparecimento” estiver dentro do limite anual, **“Homologar Solicitação”**;

Caso o limite de horas para “Atestado de comparecimento” tenha sido ultrapassado, **“Negar Solicitação”** e orientar ao servidor o registro de nova ocorrência como “Ausência justificada”;

Caso o limite de horas para “Atestado de comparecimento” ainda contemple apenas parcialmente a quantidade de horas da nova solicitação, **“Negar Solicitação”** e orientar ao servidor o registro de nova ocorrência “Atestado de comparecimento” com a quantidade possível de ser acatada e, paralelamente, nova ocorrência como “Ausência justificada”, contemplando o restante das horas ausentes em decorrência da situação.

Por exemplo, determinado servidor, cujo limite para “atestado de comparecimento” é 44 horas anuais, já fez utilização de 42 horas e necessitou ausentar-se por mais 4 horas para consulta médica. Nesse caso, deve haver a solicitação de homologação de ocorrência de “Atestado de comparecimento” no total



de 2 horas e o registro de ocorrência “Ausência justificada”, com o período restante de 2 horas.

## 8. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES NAS AVALIAÇÕES PERICIAIS

### Servidor

No que tange às homologações de licenças médicas, recomenda-se que, sempre que possível, o servidor ausente para tratamento da própria saúde ou para acompanhamento de familiar doente, comunique a chefia imediata para que esta possa remanejar as demandas de trabalho do setor e observar as orientações quanto aos registros realizados no ponto eletrônico.

Não há nenhuma necessidade de expor à chefia a causa diagnóstica que ensejou o afastamento, pois essa é uma informação sigilosa que ficar restrita ao serviço de perícia.

Após homologação da licença, sempre que necessário, o download do comprovante de laudo pericial poderá ser obtido seguindo-se as instruções do [Tutorial download laudo pericial](#).

**Qual a conduta para os casos em que o servidor entrega o atestado obedecendo ao prazo regulamentar de cinco dias, do início de seu afastamento, mas não teve, ainda, a sua perícia realizada?**

Uma vez tendo o servidor cumprido com a apresentação do atestado à Unidade SIASS-UnB, no prazo estabelecido de 5 (cinco) dias em conformidade com a legislação, caberá à administração a responsabilidade em providenciar que o exame técnico pericial seja realizado.

Ao servidor, caberá cumprir o que está no seu atestado, findado o prazo da licença e não havendo recomendação do seu profissional assistente, quanto a novo afastamento e, portanto, estando em condições de retornar ao trabalho, o servidor deverá fazê-lo.

Caso o servidor não tenha condições de retornar ao trabalho, solicitará ao seu profissional assistente novo atestado que deverá ser apresentado à unidade competente do órgão via plataforma SOUGov, no prazo estabelecido e a perícia deve, sempre, ser realizada o quanto antes.



Universidade de Brasília – UnB

Decanato de Gestão de Pessoas – DGP

Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – DSQVT

**Tenho um problema de saúde e não consigo mais realizar algumas atividades dentro das atribuições do meu cargo. Como solicitar minha avaliação quanto a possíveis restrições laborais?**

A solicitação deve ser de “Avaliação da capacidade laboral por recomendação superior”, sendo encaminhada pela chefia imediata via SEI-UnB ou e-mail ([dgpcpos@unb.br](mailto:dgpcpos@unb.br)), que **deve indicar a lesão observada, orgânica ou funcional, para o exercício das atividades laborais.**

Na data agendada para a perícia, o servidor deve apresentar o relatório de seu médico assistente sobre a lesão, bem como exames e outros documentos que possam subsidiar a avaliação.

## Chefia imediata

Uma vez tendo conhecimento de que o servidor subordinado se encontra afastado para tratamento da própria saúde ou para acompanhamento de familiar doente, a chefia não deverá lançar nenhuma ocorrência no ponto eletrônico do servidor, visto que essa atribuição compete à Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde (DGP/DSQVT/CPOS).

**Caso encontre-se em período de homologação de ponto eletrônico com registro pendente para os dias ausentes, a chefia não deverá realizar a homologação, tão pouco incluir registros do tipo “abono de horas” ou “ausência justificada”. A inclusão desses registros impede o lançamento da ocorrência correta de licença médica no SIGRH após a homologação pericial.**

Em caso de dúvidas, solicita-se contatar a [Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde - CPOS](#).





## Médico assistente

No contexto de cuidados médicos, é de suma importância que o paciente compartilhe com o profissional que o está atendendo os sintomas e as circunstâncias de sua condição de saúde, pois ele acredita que somente dessa forma o profissional poderá chegar a um diagnóstico preciso e proporcionar um tratamento adequado. Essa relação é baseada em uma atmosfera de confiança e compreensão mútua, onde a confidencialidade é essencial para garantir a eficácia do tratamento. A privacidade é construída a partir de uma relação individual de confiança que é quase obrigatória, e violar essa privacidade é uma violação dos direitos do paciente.

Quanto a perícia oficial, uma das funções atribuídas ao médico assistente é a emissão do atestado médico de incapacidade para o trabalho. O atestado do assistente não reúne, por si só, os elementos suficientes para a concessão de licenças motivadas por incapacidade resultante de doença ou lesão. Cabe ao perito retirar do atestado as informações que servirão de base para orientar seu trabalho, podendo acatar ou não a sugestão do profissional assistente.

Para tanto, o perito poderá solicitar ao servidor ou seu dependente legal a apresentação de pareceres, exames, atestados e relatórios.

Quando solicitado relatório ao médico assistente, deve-se observar a necessidade de apresentação das seguintes informações:

- 1) Identificação do servidor, familiar, ou seu dependente legal;
- 2) Resumo clínico;
- 3) Resultados dos exames complementares;
- 4) Código da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID) ou o diagnóstico (quando expressamente autorizados pelo paciente);
- 5) Conduta terapêutica;
- 6) Prognóstico;
- 7) Consequências à saúde do paciente;
- 8) Tempo de afastamento sugerido necessário para a sua recuperação;
- 9) Local e data;
- 10) Identificação do emitente com assinatura e registro no conselho de classe.



Esses dados complementarão o parecer do perito, a quem cabe legalmente fundamentar a concessão dos direitos pleiteados.

## Perito médico ou odontólogo

É importante diferenciar entre o papel do profissional que examina um indivíduo com o objetivo de tratá-lo e aquele que realiza um exame na qualidade de perito.

No contexto da assistência médica, o paciente tem a liberdade de escolher o profissional que deseja receber tratamento e confia a ele o cuidado de sua enfermidade.

Por outro lado, no contexto da perícia, um servidor ou seu dependente legal é solicitado por uma autoridade a comparecer diante de um perito ou de uma junta, designados por essa autoridade, para avaliar seu estado de saúde com o objetivo de tomar decisões de direitos ou aplicar leis.

Na relação pericial, pode haver desconfiança mútua entre as partes envolvidas. O periciado pode estar motivado a obter algum tipo de benefício, o que pode levá-lo a fornecer informações distorcidas ou omitir informações relevantes para alcançar o resultado desejado, enquanto o perito pode suspeitar de simulação por parte do periciado.

Diferentemente da relação de assistência médica, onde o paciente está sob os cuidados do profissional, na relação pericial, o periciado não está sob a responsabilidade do perito oficial em saúde. O periciado não deve esperar que o perito exerça um papel de assistente, embora deva receber atenção, cortesia e educação.

É importante que o perito evite se referir ao periciado como "paciente" e use termos como examinado, periciado ou servidor. O perito deve estar preparado para desempenhar sua função com rigor técnico e ético, a fim de evitar quaisquer dúvidas em seus pareceres.

O perito deve ouvir atentamente o que é dito pelo periciado, buscando compreender o que não é dito e avaliando as informações fornecidas. É essencial lembrar que, apesar da tecnologia avançada, a abordagem humanizada é fundamental na relação pericial.



## Secretaria administrativa

À secretaria administrativa da Unidade SIASS compete dar o suporte adequado para o funcionamento da atividade fim do setor, qual seja, o ato da avaliação pericial.

Para isso, deve fazer a interface entre as necessidades de ambas as partes, peritos e periciandos, com a realização de agendamentos, controle documental de prontuários físicos e lançamentos administrativos sistêmicos (SIGRH e SIAPE Saúde).

### Qual o procedimento quando há falecimento do servidor ou familiar antes da realização da perícia?

No caso do falecimento do servidor ou de seu familiar antes da realização da perícia, o atestado deverá ser encaminhado à área de gestão de pessoas para que seja inserido no SIAPENet, Módulo Órgão > Órgão/UPAG > Saúde e Segurança do Trabalho > Atestado > Recepção do Atestado - § 2º, art. 203, Lei nº 8112/90, selecionando a opção “Servidor ou familiar/dependente falecido”.

### No caso de atestado emitido por médico ou cirurgião dentista para servidor em exercício no Exterior, como proceder?

O servidor que se encontrar ou estiver em exercício em caráter permanente no exterior terá seu atestado de licença para tratamento de saúde recepcionado pela área de gestão de pessoas com base no § 2º do art. 203 da Lei nº 8.112/90. O período do afastamento deve estar, necessariamente, compreendido no interstício em que o servidor estiver a serviço da União no exterior.

A responsabilidade pela recepção, conferência da documentação e inclusão do afastamento é da área de Gestão de Pessoas pelo SIAPENet. E, nestes casos, a licença para tratamento da própria saúde será inserida no SIAPENet – Módulo Órgão – Órgão/UPAG – Saúde e Segurança no Trabalho – Recepção do Atestado - § 2º, Art. 203, Lei nº 8.112/90.

A recepção administrativa de atestado está prevista no § 2º, art. 203, da Lei nº 8.112/90, refere-se somente à licença para tratamento de saúde do servidor, não contemplando a licença por motivo de doença em pessoa da família, fundamentada no art. 83 da Lei 8.112/90, a qual exige de forma expressa, que somente poderá ser deferida por comprovação pericial.



### Servidor excluído no período da licença deve ter o laudo pericial retificado?

Quando o servidor falecer, for exonerado, destituído ou demitido durante o período de vigência da licença para tratamento por motivo de saúde o laudo pericial não deverá ser retificado. A área de gestão de pessoas providenciará a exclusão do servidor. Após a exclusão, no laudo pericial do servidor será apresentada a mensagem “Afastamento interrompido” e o motivo da interrupção.

## 9. ASPECTOS DA PERÍCIA MÉDICA OFICIAL

### Acolhimento no âmbito pericial

O atendimento da perícia médica trabalhista difere do atendimento médico-clínico, pois, na assistência, o paciente escolhe o profissional livre e espontaneamente e confia-lhe o tratamento da sua enfermidade. Enquanto na perícia, o servidor ou seu dependente legal é solicitado por uma autoridade a comparecer diante de um perito ou de uma junta, designados por essa autoridade, para verificar seu estado de saúde, com fins de decisão de direitos ou aplicação de leis.

Sendo assim, é natural que a pessoa a ser atendida esteja tensa. Por isso, é importante que o periciando entenda que a perícia será um atendimento mais objetivo e curto e com algumas especificidades. Por exemplo, o médico perito que lhe atenderá nem sempre será da especialidade do médico assistente que lhe atendeu, não há necessidade técnica ou legal de perito especialista para cada enfermidade avaliada.

Ao elaborar o laudo, o perito oficial em saúde deve analisar os dados referentes à enfermidade do examinado, que serão fornecidos pelo profissional assistente especialista no caso e se valer de conhecimento técnico de sua área de saber para traçar a correlação desses dados com a atividade laboral do servidor, formulando sua conclusão perante os fundamentos legais para dirimir questões relacionadas ao direito.

Da mesma forma, é importante que o perito médico esteja preparado para acolher essas pessoas, pois estão passando por um momento de adoecimento consigo ou seus dependentes, podendo ser fonte de muita angústia e vulnerabilidade emocional.

O comportamento chave para o atendimento ser técnico, legal e em condições de equidade é o **comportamento assertivo**. O estilo de comportamento



assertivo, segundo a literatura especializada, é o comportamento ponderado em que o indivíduo sabe se afirmar, sabe dizer sim e não, age com parcimônia, não viola os direitos de outrem e não deixa que violem os seus direitos. Ou seja, permitir que o periciando conte o motivo de sua ida à perícia, ouvindo-o de forma ativa, demonstrando compreensão quanto ao seu caso, explicando-o brevemente o objetivo do atendimento pericial, fazendo perguntas pertinentes e esclarecendo questões inerente ao trabalho do médico perito, com entonação de voz audível e calma, finalizando o atendimento com a decisão justa e legal em cada caso, é um exemplo de um comportamento assertivo.

Sendo assim, com foco nos profissionais peritos, abaixo seguem algumas dicas, em 3 passos principais, que ajudarão a ter um estilo de comportamento assertivo no atendimento pericial:

## **1.Preparar**

Entender previamente, através do atestado o motivo do periciando ter procurado a perícia. Ao se preparar para o atendimento pericial conhecendo o motivo da busca por esse atendimento é possível saber as necessidades do periciando e realizar um atendimento mais humanizado. Pratique a empatia, coloque-se no lugar do outro e pense como gostaria de ser tratado se fosse você na situação da pessoa a ser atendida. Por exemplo: se um servidor está afastado para acompanhar um dependente, provavelmente ele será o cuidador principal, logo não é indicado deixá-lo aguardando mais tempo do que a tolerância de atraso. O ideal é comunicar o motivo do atraso e perguntar se a pessoa prefere remarcar para outro dia. Essa atitude demonstra o respeito pelo indivíduo.

## **2.Praticar a civilidade**

A civilidade é um conjunto de comportamentos sociais que utilizamos em nossa cultura com alta probabilidade de resultados favoráveis para o indivíduo, seu grupo e sua comunidade, é uma habilidade social, que na correria cotidiana, muitas vezes deixamos de realizar. Porém, ela é de fundamental importância porque geralmente é a nossa comunicação inicial e talvez a única e breve comunicação que realizaremos com algumas pessoas.

Pode-se dizer que a civilidade é o equivalente aos bons modos no dito popular. Essa habilidade social é crucial para diminuir a tensão que pode envolver o atendimento pericial. Por exemplo, ao iniciar o atendimento é importante cumprimentar e saudar o periciando (bom dia/boa tarde), apresentar-se, explicar brevemente o que caracteriza o atendimento pericial e, então, seguir o rito do atendimento. Ao final, despedir-se esclarecendo a conclusão do atendimento e perguntando se a pessoa tem alguma dúvida, por fim, desejando-a um bom dia/boa tarde.



### **3.Escutar**

Escutar, é mais que simplesmente ouvir, é estar disponível e atento à fala do interlocutor, ter uma postura empática e assertiva, não julgar. Porém, como ter essa escuta ativa, sobretudo em um atendimento breve e objetivo como o atendimento pericial?

Ao se apresentar, é importante que o perito que realiza o atendimento garanta a confidencialidade das informações ao periciando e providencie um local seguro, longe de estímulos aversivos. Ao escutar, não corrigir, criticar, discutir ou confrontar a pessoa. A finalidade do atendimento não é confrontá-la, mas escutar o que lhe levou à perícia e buscar subsídios que garantam sua licença saúde ou não. Manter a voz em tom calmo e suave sempre, fazendo as perguntas necessárias de forma clara e objetiva, sem tentar diminuir a história da pessoa, especialmente quando se trata de saúde mental, por exemplo, dizendo que é algo simples e que a solução é fácil. É necessário mostrar-se compreensivo, validando o que lhe é dito, inclusive na linguagem corporal, através de um semblante mais aberto, não franzido.

É útil o uso de paráfrases, repetindo o que a pessoa lhe disse com suas palavras, para mostrar que compreendeu o que foi dito e também para esclarecer alguma dúvida referente ao fato contado.

São exemplos de perguntas que demonstram uma escuta ativa: “O que está acontecendo?”, “O que te trouxe até aqui?”, “Compreendo o que me diz”, “Como você está agora, nesse momento?”, “Você me disse que dia 08 ficou internada, certo?”, “Está difícil lidar com essa situação?”, “Faz sentido para você o período de licença? (essas duas últimas perguntas permitem avaliar se o periciando necessitaria de mais ou menos dias de licença que o sugerido em atestado, por exemplo).



## Atendimento pericial humanizado.



### Perito está pronto para ser assertivo?

- 1.Prepare-se
- 2.Pratique a civilidade
- 3.Escute

### Principais ações

- Reunir informações prévias ao caso
- Observar possíveis atrasos e comunicar
  - Ser empático
  - Ser cortês
- Esclarecer o que é o atendimento pericial
- Questionar se há dúvidas sobre o atendimento
- Esclarecer as dúvidas de forma clara e objetiva
  - Proporcionar segurança e conforto
  - Praticar escuta ativa



### Lembre-se

- Cumprimentos nunca são demais
- Analise a situação do outro no contexto que o cerca
- Ouça de forma atenta
- Mantenha um tom de voz calmo
- Use paráfrases para demonstrar acolhimento e esclarecer dúvidas
- Seja objetivo, não frio.
- Garanta o sigilo
- Uma postura acolhedora e respeitosa podem fazer do atendimento pericial um momento menos tenso e mais humanizado.



## Capacidade e Incapacidade laboral

### Conceitos de Capacidade e Incapacidade laborativa

Capacidade Laborativa	Incapacidade Laborativa
É o estado físico e mental que define se o servidor está em condições para exercer as atividades inerentes ao cargo. Ter capacidade laborativa significa que o examinado reúne as condições morfopsicofisiológicas compatíveis com o desempenho dessas atividades. Importante ressaltar que a capacidade laborativa não implica obrigatoriamente na ausência de doença ou lesão. Na avaliação da capacidade laborativa do examinado deve ser considerada a repercussão da sua doença ou lesão no desempenho das atividades laborais.	É a impossibilidade de desempenhar as atribuições definidas para os cargos, funções ou empregos, provocada por alterações patológicas decorrentes de doenças ou acidentes. A avaliação da incapacidade deve considerar o agravamento da doença, bem como o risco à vida do servidor ou de terceiros, que a continuação do trabalho possa acarretar. O conceito de incapacidade deve compreender em sua análise os seguintes parâmetros: o grau e a duração da incapacidade e a abrangência da tarefa desempenhada.

- Quanto ao **grau**, a incapacidade laborativa pode ser parcial ou total:
  - a) Considera-se como parcial o grau de incapacidade que limita o desempenho das atribuições do cargo, sem risco de morte ou de agravamento, embora não permita atingir a média de rendimento alcançada em condições normais;
  - b) Considera-se como incapacidade total a que gera impossibilidade de desempenhar as atribuições do cargo, função ou emprego.
- Quanto à **duração**, a incapacidade laborativa pode ser temporária ou permanente:
  - a) Considera-se temporária a incapacidade para a qual se pode esperar recuperação dentro de prazo previsível;
  - b) Considera-se permanente a incapacidade insuscetível de recuperação com os recursos da terapêutica, readaptação e reabilitação disponíveis à época da avaliação pericial.
- Quanto ao **comprometimento do desempenho das atividades do cargo**, a incapacidade laborativa pode ser classificada como:





- a) Restrita: permite ao servidor desempenhar acima de 70% das suas atividades. Indicação: restrição de atividade. O impedimento alcança apenas uma atividade;
- b) Moderada: permite ao servidor o impedimento abrange diversas atividades profissionais;
- c) Total: implica na impossibilidade do desempenho de toda e qualquer atividade laborativa.

A presença de uma doença, por si só, não significa a existência de incapacidade laborativa. O que importa na análise do perito oficial em saúde é a repercussão dessa doença no desempenho das atribuições do cargo.

### A importância dos prazos na avaliação pericial

A avaliação médico-pericial deve ser realizada o mais breve possível a partir do início da condição incapacitante, porque isso permitirá uma avaliação mais precisa e adequada da condição de saúde do indivíduo e da sua capacidade laboral. Quanto mais tempo passa desde o início da condição incapacitante, mais difícil pode ser determinar a causa exata e a gravidade da condição, bem como o seu impacto na capacidade de trabalho do indivíduo.

Além disso, a avaliação precoce também é importante para garantir orientações para que o indivíduo busque o tratamento adequado o mais cedo possível, o que pode ajudar a melhorar sua condição de saúde e sua capacidade de retornar ao trabalho.

Essa necessidade de realizar a avaliação pericial com brevidade é ainda mais importante no âmbito do serviço público federal, onde a determinação da capacidade laboral pode ter implicações importantes para a qualidade dos serviços prestados e em relação ao periciando, no que diz respeito à sua carreira e aos seus direitos legais.

Algumas possíveis consequências para o indivíduo avaliado incluem:

- **Perda de direitos legais:** Se a avaliação for realizada para fins de determinar a capacidade laboral do indivíduo e o objeto de avaliação for perdido por conta da demora na realização, o indivíduo pode não receber os benefícios a que tem direito, como a licença médica ou aposentadoria por invalidez em tempo adequado;
- **Atraso no tratamento:** Ainda que a perícia oficial em saúde não tenha fins assistencialistas, durante o procedimento pericial, pode ser solicitado que se apresente documentação complementar de saúde emitida por determinado profissional assistente especialista na área afeta ao adoecimento em análise. A perda desse objeto pode atrasar o tratamento necessário para o indivíduo;
- **Perda de evidência:** Sendo o objeto de avaliação uma prova ou evidência em um processo legal, em especial no âmbito administrativo, mas com



Universidade de Brasília – UnB

Decanato de Gestão de Pessoas – DGP

Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – DSQVT

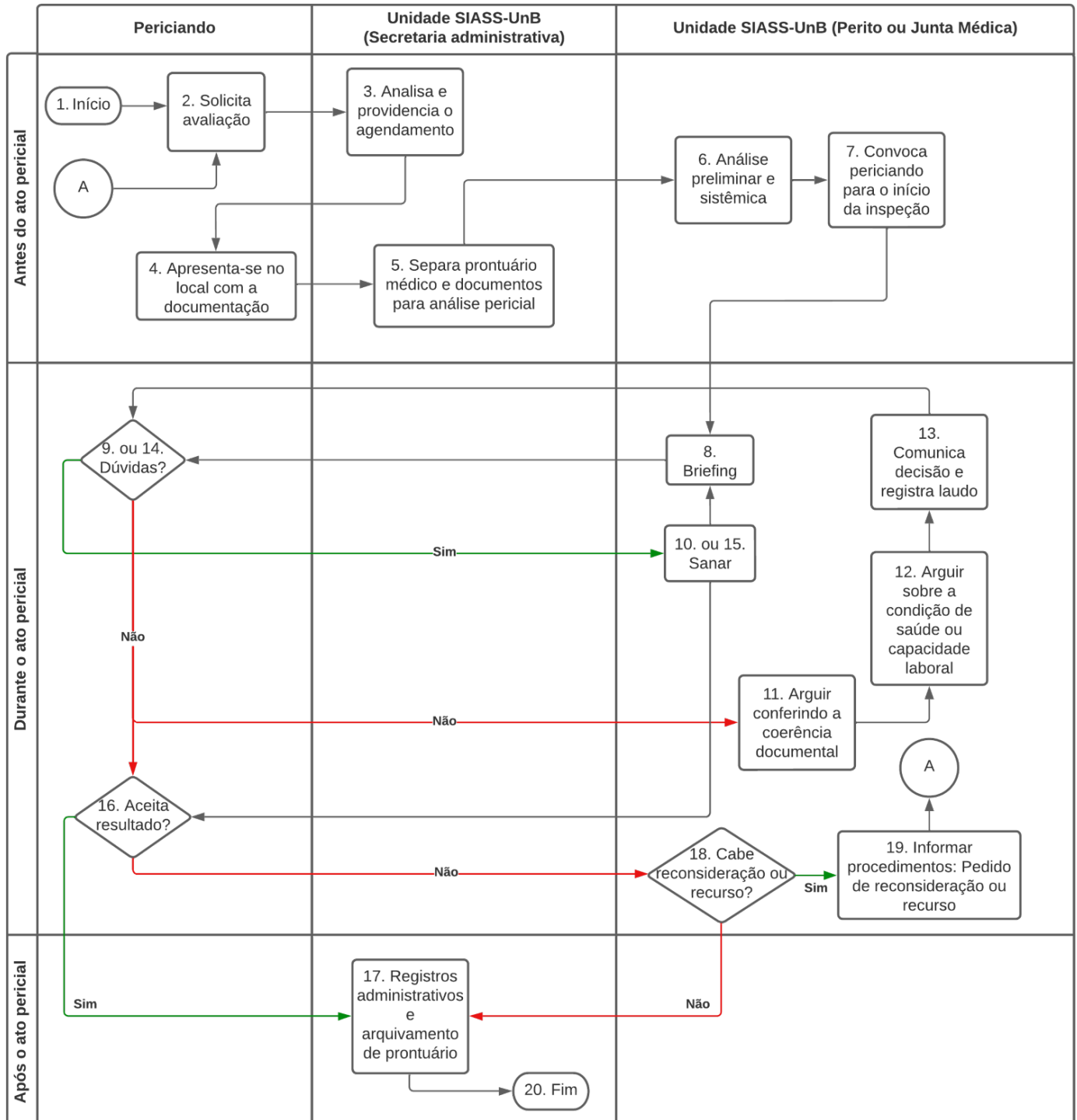
possibilidade de repercussão no âmbito judicial, a perda desse objeto pode prejudicar o periciando em questão e impedir que ele receba a devida decisão pela autoridade competente em seus desdobramentos.

Algumas possíveis consequências para a instituição responsável pela avaliação incluem:

- **Responsabilidade legal:** Se a perda do objeto de avaliação ocorrer devido a negligência ou falha da instituição responsável pela avaliação, ela pode ser responsabilizada legalmente e enfrentar ações judiciais ou processos administrativos;
- **Perda de credibilidade:** Se a instituição responsável pela avaliação não consegue realizar a avaliação de forma adequada e eficiente, isso pode levar à perda de credibilidade e confiança por parte dos indivíduos avaliados e da sociedade em geral.















## Etapas da investigação pericial: fluxograma e descritores





## Descritores do fluxograma

Elemento do processo	Atividade
1 	Este símbolo indica que o fluxo do processo iniciou.
2 	2. Solicita avaliação. O interessado faz a solicitação via SOUGov quando se tratar de homologação de licença médica, atentando-se ao prazo legal, ou, por meio de processo SEI ou e-mail para <a href="mailto:dgpccpos@unb.br">dgpccpos@unb.br</a> , nos demais casos.
3 	3. Analisa e providencia o agendamento. A partir do recebimento, ocorre a verificação da competência do setor para a resolução da demanda. Sendo acolhida, a inspeção pericial será agendada e o interessado avisado pelo meio de contato mais adequado (SOUGov, e-mail ou telefone).
4 	4. Apresenta-se no local com a documentação. Para homologação de licença médica é imprescindível apresentar o atestado médico original. Outros documentos importantes são exames, relatórios e laudos de médicos assistentes, receituários, entre outros.
5 	5. Separa prontuário médico e documentos para análise pericial. Os documentos são deixados em prontidão para o início da análise pericial. A equipe administrativa informa ao perito ou junta oficial que o periciando está aguardando o atendimento.
6 	6. Análise preliminar e sistêmica. O perito ou junta oficial avalia o pedido e documentação, se necessário, acessa outras informações relevantes para a inspeção pericial.
7 	7. Convoca periciando para o início da inspeção
8 	8. Briefing. Trata-se da etapa de apresentação dos procedimentos periciais com a devida cordialidade necessária. O perito verificará junto ao periciando qual o tipo de solicitação está sob análise e se é condizente com a necessidade do periciando ou instituição. Deve ser um momento destinado a esclarecimentos, inclusive, para que o periciando entenda o objetivo dos questionamentos seguintes que lhe serão feitos.
9 	Este símbolo indica que um gateway exclusivo. Dúvidas?
10 	10. Sanar dúvidas.
11 	11. Arguir conferindo a coerência documental. Nesse momento, o perito avalia se há concordância ou discrepância entre a especialidade do médico assistente, os exames por ele solicitados, o diagnóstico estabelecido e sua recomendação. Poderão ser realizadas perguntas ao periciando com o intuito de obter informações relevantes, que talvez tenham sido tratadas diretamente com o médico assistente, mas não constem nos documentos apresentados. Por exemplo: “Esse tipo de exame não é comum de ser realizado quando se investiga o diagnóstico apontado pelo seu médico, por acaso ele lhe explicou a motivação desse pedido?”.
12 	12. Arguir sobre a condição de saúde ou capacidade laboral. Nessa etapa, quando se tratar de homologação de licença médica, o perito irá questionar sobre assuntos que se relacionam com as atividades de



trabalho, cargo, capacidade de locomoção e como o adoecimento pode prejudicar ou impedir a capacidade laboral, ou ainda, sobre a necessidade de afastamento para cuidados e acompanhamento de familiar doente. Quando se tratar de outras solicitações, a condição de saúde será investigada para confirmar diagnósticos, data de início da condição de saúde etc. Poderão ser realizadas perguntas ao periciando com o intuito de obter informações relevantes ao estabelecimento da capacidade laboral ou condição de saúde. Por exemplo, para um periciando que trabalha em posto administrativo usando computador e pretende homologar licença por conta de doença osteomuscular no ombro, será necessário verificar qual a mobilidade dos membros superiores. Nesse caso, durante a inspeção será normal que o perito solicite que o mesmo realize movimentos, o que não significa duvidar que há um adoecimento, apenas que se deseja verificar a capacidade ainda preservada.

13



13. Comunica decisão e registra laudo. Ao final da investigação pericial, o periciando recebe o resultado e pode acessar o laudo via plataforma SOUGov.

14



Este símbolo indica que um gateway exclusivo. Dúvidas?

15



15. Sanar dúvidas.

16



Este símbolo indica que um gateway exclusivo. 16. Aceita resultado?

17



17. Registros administrativos e arquivamento de prontuário. Os registros necessários serão realizados nos sistemas necessários, como por exemplo, no registro de ponto do SIGRH.

18



Este símbolo indica que um gateway exclusivo. 18. Cabe reconsideração ou recurso?

19



19. Informar procedimentos: Pedido de reconsideração ou recurso. O periciando deverá ser orientado, na forma dos tutoriais disponíveis, quanto aos prazos e procedimentos pra implementar o pedido via plataforma SOUGov.



Este símbolo indica uma conexão entre dois processos do fluxograma.

20



Este símbolo indica que o fluxo do processo terminou.

## Diferença entre os documentos de “Atestado médico” e “Laudo médico-pericial”

Um atestado médico é um documento emitido por um médico que certifica o estado de saúde de um paciente e indica a necessidade ou não de afastamento temporário das atividades laborais. Geralmente, um atestado médico é emitido em consultas de rotina ou em casos de doenças ou acidentes simples, e tem como objetivo comprovar a incapacidade temporária do paciente para trabalhar.

Já o laudo médico pericial é um documento elaborado por um médico perito, que avalia o estado de saúde de uma pessoa em relação a um processo judicial ou administrativo. O objetivo do laudo pericial é fornecer informações técnicas e fundamentadas sobre o estado de saúde do paciente, sua capacidade laborativa,



sua capacidade funcional e as possíveis limitações decorrentes de doenças ou lesões. O laudo pericial é utilizado para embasar decisões judiciais e administrativas, como a concessão de benefícios previdenciários, aposentadorias por invalidez, entre outros.

No âmbito do SIASS, os modelos dos laudos são padronizados, variam conforme o tipo de perícia e estarão adequados à necessidade do pleito, tanto sob o aspecto técnico quanto legal.

## Sigilo dos dados no Laudo médico-pericial emitido no SIASS

O Laudo Oficial é o documento que apresenta a conclusão da avaliação pericial, compondo peça legal que servirá de base a todo o processo e, portanto, não poderá conter diagnósticos, exceto os que a lei determina que sejam especificados.

Destaca-se que o laudo pericial não se referirá ao nome ou natureza da doença, salvo quando se tratar de lesões produzidas por acidente em serviço, doença profissional ou qualquer das doenças especificadas em lei.

As anotações e registros referentes aos adoecimentos dos periciandos, com a devida informação diagnóstica de cada agravo à saúde (CID), são armazenadas nos prontuários médicos, físicos ou digitais, cujo periciando ou seu representante legal pode ter acesso a cópias, se necessário, mediante solicitação à Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde (DGP/DSQVT/CPOS).

## 10. RECOMENDAÇÕES GERAIS

- Os servidores devem comparecer às perícias médicas agendadas utilizando máscaras e devem respeitar as medidas de segurança divulgadas para contenção da pandemia ora vivenciada;
- Caso apresentem sintomas gripais na data de perícia agendada deve-se comunicar à Secretaria da Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde (telefone 3107-3712) para reagendamento;
- Em caso de dúvidas, contatar a Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde (DGP/DSQVT/CPOS) pelo e-mail [dgpcpos@unb.br](mailto:dgpcpos@unb.br) ou telefone 3107-3712.



## 11. PERGUNTAS FREQUENTES

- [O que é a Perícia Oficial em Saúde?](#)
- [Quais as modalidades das Perícias Oficiais em Saúde? I](#)
- [Por que é importante realizar a avaliação pericial o mais breve possível, mesmo ainda estando doente?](#)
- [Como justificar a solicitação de perícia externa?](#)
- [Por que o período de licença recomendado no atestado pode não ser acatado integralmente pelo perito?](#)
- [Como solicitar avaliação pericial para o retorno antecipado ao trabalho?](#)
- [Qual a diferença entre acidente em serviço e acidente de trabalho?](#)
- [O que é o nexa causal?](#)
- [Por que é importante informar/registrar o acidente em serviço?](#)
- [Como realizar o encaminhamento do atestado médico ou odontológico no SOUGov?](#)
- [Como realizar o autoagendamento disponibilizado pelo SOUGov?](#)
- [Se eu não concordar com o resultado da perícia, como posso apresentar um pedido de reconsideração ou, posteriormente, um recurso?](#)
- [É possível interpor recurso antes de se fazer o pedido de reconsideração?](#)
- [Como solicitar Trancamento Geral de Matrícula Justificado \(TGMJ\) ou Trancamento de Disciplina Justificado \(TJ\) por motivo de saúde?](#)
- [Quando uma perícia poderá ser remarcada por necessidade institucional?](#)
- [Quando uma perícia poderá ser remarcada por necessidade do periciando?](#)
- [Como realizar o download do comprovante de laudo pericial?](#)
- [É obrigatório o registro de acidente de trabalho/doença ocupacional?](#)
- [Qual a diferença entre restrição temporária e permanente?](#)
- [É possível apresentar a declaração de comparecimento pelo SOUGov?](#)
- [Qual o limite de horas anuais possíveis de serem justificados por declaração ou atestado de comparecimento?](#)
- [Qual a conduta para os casos em que o servidor entrega o atestado obedecendo ao prazo regulamentar de cinco dias, do início de seu afastamento, mas não teve, ainda, a sua perícia realizada?](#)



- [Os servidores ocupantes de cargo comissionado, sem vínculo, têm direito à licença por motivo de doença em pessoa da família?](#)
- [Como proceder no caso de servidor que apresenta atestado para tratamento da própria saúde que coincida com os dias de férias. As férias podem ser interrompidas?](#)
- [Qual o procedimento quando há falecimento do servidor ou familiar antes da realização da perícia?](#)
- [No caso de atestado emitido por médico ou cirurgião dentista para servidor em exercício no Exterior, como proceder?](#)
- [Servidor excluído no período da licença deve ter o laudo pericial retificado?](#)
- [Quando o servidor fica internado por mais de 5 dias e recebe o atestado após a alta hospitalar, como proceder?](#)
- [Tenho um problema de saúde e não consigo mais realizar algumas atividades dentro das atribuições do meu cargo. Como solicitar minha avaliação quanto a possíveis restrições laborais?](#)
- [Posso realizar horário especial com jornada reduzida por ser deficiente ou possuir familiar com deficiência? Ira reduzir meu salário?](#)
- [É possível justificar um pedido de remoção por motivo de saúde do próprio servidor ou de familiar?](#)

## 12. CONTATO DA UNIDADE SIASS-UNB

Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde (DGP/DSQVT/CPOS)

- E-mail [dgpcpos@unb.br](mailto:dgpcpos@unb.br)
- Telefone 3107-3712





## 13. REFERÊNCIAS

BRASIL, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portaria nº 797 de 22 de março de 2010, revisado pela Portaria nº 235, de 05 de dezembro de 2014. Diário Oficial da União em 23 de março de 2010. Disponível em: <https://www2.siapenet.gov.br/saude> . Acesso em: 11 fev. 2023.

BRASIL, Lei nº 8.112, de 11 dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial União, Brasília, 19 abr. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 11 fev. 2023.

BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm). Acesso em 23 mar. 2023.

BRASIL, Lei nº 8.647, de 13 de abril de 1993. Dispõe sobre a vinculação do servidor público civil, o cupante de cargo em comissão sem vínculo efetivo com a Administração Pública Federal, ao Regime Geral de Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8647.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8647.htm). Acesso em 23 mar. 2023.

BRASIL, Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8745cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm). Acesso em 23 mar. 2023.

BRASIL, Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm). Acesso em 20 mar. 2023.

BRASIL, Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal. 3.ed. / Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público. Brasília: MP, 2017. 147 p.: il., color.

BRASIL, Portaria SGP/SEDGG/ME nº 10.671, de 15 de dezembro de 2022, que dispõe sobre os procedimentos a serem adotados no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil – SIPEC, acerca da concessão das licenças para tratamento de saúde do servidor e por motivo de doença em pessoa da família. Disponível em <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-sgp/sedgg/me-n-10.671-de-15-de-dezembro-de-2022-451161648>. Acesso em 21 mar. 2023.

BRASIL, Resolução nº 93/2018 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, que dispõe sobre as normas e procedimentos de trancamento de matrícula nos



Universidade de Brasília – UnB

Decanato de Gestão de Pessoas – DGP

Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – DSQVT

cursos de graduação da UnB. Disponível em [https://www.deg.unb.br/images/legislacao/resolucao\\_93\\_2018\\_trancamentos.pdf](https://www.deg.unb.br/images/legislacao/resolucao_93_2018_trancamentos.pdf). Acesso em 22 mar. 2023.

BRASIL, Resolução nº 80/2021 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, que regulamenta os Programas de Pós-Graduação stricto sensu da Universidade de Brasília. Disponível em <http://dpg.unb.br/images/CEPE-0080-2021-Programas-Pos.pdf>. Acesso em 23 mar. 2023.

BRASIL, Resolução do Conselho de Administração nº 00192019 que regulamenta o controle de assiduidade e pontualidade, orienta, uniformiza e estabelece critérios e procedimentos acerca da jornada de trabalho, da instituição do banco de horas, e dá outras providências, aplicáveis aos servidores técnico administrativos, em exercício, da Universidade de Brasília. Disponível em [file:///C:/Users/08701075420/Downloads/Resolucao\\_CAD\\_-\\_0019\\_2019.pdf](file:///C:/Users/08701075420/Downloads/Resolucao_CAD_-_0019_2019.pdf). Acesso em 16 mar. 2023.

BRASIL, Instrução Normativa SGP/ME nº 2, de 12 de setembro de 2018, que estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, quanto à jornada de trabalho de que trata o art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/40731752/do1-2018-09-13-instrucao-normativa-n-2-de-12-de-setembro-de-2018-40731584](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/40731752/do1-2018-09-13-instrucao-normativa-n-2-de-12-de-setembro-de-2018-40731584). Acesso em 14 mar. 2023.

DEL PRETTE, Zilda A.P.; DEL PRETTE, Almir. **Psicologia das relações interpessoais**: Vivências para o trabalho em grupo. 11ª edição. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

DEL PRETTE, Zilda A. P; DEL PRETTE, Almir. **Competência social e habilidades sociais**: Manual teórico-prático. 1ª edição. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.