

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

EXAMES MÉDICOS DE EMPREGADOS

Básicamente o Exame Médico de empregados divide-se em 2 tipos, ou seja:

- INVESTIGAÇÃO CLÍNICA, e
- RADIOLÓGICA.

Dentro da Investigação Clínica, temos as seguintes modalidades de Exames, tais como: Exame Admissional, Exame Periódico, Exame Demissional e Exames Complementares.

Já na Investigação Radiológica, temos tanto a abreugrafia, como também/ a radiografia.

Vejamos à seguir, de como elas estão identificadas, bem como de suas / funções aplicadas.

A) INVESTIGAÇÃO CLÍNICA:

a) EXAME ADMISSIONAL

O exame médico admissional é exigida por ocasião da admissão do candidato à emprego.

Deve-se observar que a Legislação diz: " Por ocasião da admissão." No entanto, esse termo gera margem de dúvida, pois tecnicamente a admissão possui 3 fases: Seleção, Registro e Admissão (início de trabalho).

Dentro destas fases, recomenda-se que o Exame Médico Admissional, ocorra ainda na fase de seleção, pois, se realizado na fase de registro e não sendo aprovado, o candidato, no exame médico, ocorrerá o trabalho dispendioso de registrar e cancelar a ficha (ou / página do livro) de registros de empregados e todos os demais documentos atinentes ao registro e por último, quando ocorrer no início do trabalho (admissão) é mais oneroso ainda, pois a empresa arcará com as verbas indenizatórias.

b) EXAME PERIÓDICO:

O exame médico periódico, é a renovação dos exames médicos admissionais ou anteriores.

Básicamente o exame médico possui duas periodicidades de validade:

- nos trabalhos insalubres, o exame médico deve ser revalidado a cada 6 meses; e,
- nos demais casos, a cada 1 ano.

c) EXAME DEMISSIONAL:

Aos empregados que trabalham em atividades de operações insalubres constantes na NR 15, da Portaria nº 3.214/78, na ocasião da dispensa, se torna obrigatório o exame médico demissional, desde que o último exame tenha sido realizado há mais de 90 dias, respeitado o prazo de renovação do exame radiológico.

d) EXAME COMPLEMENTAR:

Os exames complementares são acompanhadas por ocasião dos exames admissionais, periódicos e demissionais, sendo exigido mesmo quando / fornecido e utilizado os EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) nos seguintes locais:

- NIVEIS DE RUÍDO: quando forem superiores aos limites previstos pelos anexos I e II, da NR nº 15.
Nesse caso, deve-se aplicar o teste audiométrico tonal, pelo menos para as frequências de 500, / 1.000, 2.000 e 4.000 Hz.
- RADIAÇÕES IONIZANTES:
Providenciar os seguintes exames:
 - hemograma completo
 - contagem de plaquetas.
- CONDIÇÕES HIPERBÁRICAS:
Deve-se submeter aos exames previstos no Anexo VI, da NR 15.
- CONTATOS COM HORMÔNIOS SEXUAIS OU PRODUTOS QUE CONTENHAM TAIS HORMÔNIOS:
Deve-se realizar os seguintes exames:
 - 17/Cetoesteróides
 - 17/Hidroxiesteróides
 - Pregnaudiol
 - Estrogênios fracionados
 - Gonadotrofina hipofisária
 - outros a critério médico, em decorrência da investigação clínica e/ou radiológica.

e) AGENTES QUÍMICOS:

Aos que trabalham em locais expostos aos agentes químicos, constantes no Anexo II, é obrigatório o controle biológico desses agentes, e este, somente na ocasião do exame periódico.

Obs.: A investigação clínica deve ser feita por médicos do trabalho / do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho / (SESMT), quando a empresa for obrigada a manter este serviço. Quando não obrigada a manter SESMT, então poderá ser realizado por médicos do trabalho da empresa, entidade de classe das categorias: profissional e econômica, oficial, do Sesi e Sesc e particular.

B) INVESTIGAÇÃO RADIOLÓGICA:

a) ABREUGRAFIAS E RADIOGRAFIAS:

Aos empregados que trabalham em serviços insalubres com poeira ou outra substância que possa prejudicar o aparelho respiratório e outras constantes na NR 15, deve-se utilizar o exame de "telerradiografia" do tórax e não abreugrafia, pois este, é capaz de detectar qualquer / causa de lesão pulmonar. Deve ser renovado anualmente e realizados / na ocasião do exame admissional e/ou periódico.

E aos empregados que trabalham em outras atividades deve-se revalidar a abreugrafia a cada 2 anos.

b) CUSTEIO:

De acordo com a NR 7.1.1 as despesas com chapas e radiografias correm por conta da empresa.

Recomendamos que as notas devam ser arquivados separadamente, junto com demais documentos de Segurança do Trabalho, pois estes estão sujeitos a apresentação ao Agente de Inspeção do Trabalho, pois a empresa deverá comprovar o custeio.

c) EXAME MÉDICO PARA MULHERES - HORÁRIO DE TRABALHO PRORROGADO:

O artigo 375, da CLT, cita que:

" Mulher nenhuma poderá ter seu horário de trabalho prorrogado, sem que esteja para isso autorizada por atestado médico oficial, constante de sua Carteira do Trabalho (CTPS) "

§ único - Nas localidades em que não houver serviço médico oficial, valerá para os efeitos legais o atestado médico / firmado por médicos particulares em documento em separado.

Em 08/09/82, foi aprovado a Portaria nº 3.164, pelo Ministro do Trabalho, dispondo sobre a validade de atestados médicos de que trata o Art. 375, da CLT., cujo os termos são:

" Atestado médico passado para os efeitos do Art. 168, da CLT., poderá especificar a autorização de que trata o Art. 375, da CLT., quando oficial, admitida a exceção constante do seu § único. "

d) POLÊMICA SOBRE A OBRIGATORIEDADE DAS ABREUGRAFIAS

A polêmica sobre a obrigatoriedade das abreugrafias surgiu em 18 de janeiro de 1985, com a publicação do Ofício-Circular SRT/SSMT/MTb, emitido pelo Secretário de Relações no Trabalho e de Segurança e Medicina do Trabalho, determinando às Delegacias Regionais do Trabalho Marítimo e Secretaria de Relações do Trabalho do Estado de São Paulo, suspendendo a exigência de comprovação do exame abreugráfico quando da fiscalização, cujo os termos na íntegra são:

" Determinar às Delegacias Regionais do Trabalho, Delegacias do Trabalho Marítimo e Secretaria de Relações do Trabalho do Estado de São Paulo, que SUSPENDAM (grifo nosso) a exigência de comprovação de realização do exame abreugráfico, quando na fiscalização dos exames médicos previstos na NR nº 07, até que se efetive a alteração do Art. 168, da CLT.

Temos portanto, 3 situações duvidosas, que é a polêmica gerada:

- a) hierarquicamente o simples Ofício-Circular, emitido pelo Secretário, não pode alterar o Decreto-Lei nº 5.452/43, Art. 168, da CLT e a Lei nº 6.514/77, que dá redação ao art. 200, da CLT.
- b) O Ofício-Circular manda " suspender " e não eliminar.
- c) ainda, o art. 168, da CLT, que determina a obrigatoriedade, não se encontra alterada, conforme determina o Ofício-Circular.

Concluindo, as respectivas abreugrafias devem ser renovadas a cada 2 anos e mantidas no arquivo, normalmente como se procedia antes da vigência do Ofício Circular.

Razão porque, à qualquer momento o respectivo Ofício poderá deixar de ter sua eficácia, e daí, a fiscalização do trabalho, poderá exigir as respectivas abreugrafias, mesmo do período em que ficou suspenso (e não eliminado).

ESTAGIÁRIO NA EMPRESA - LEGISLAÇÃO RESUMIDA

Visando elucidar algumas dúvidas sobre o " estagiário na empresa ", expomos nessa matéria, de maneira sucinta, a Legislação pertinente.

O estágio foi regulamentado após 07/12/72, pela Lei nº 6.494, quando então, antes do surgimento, gerava problemas de vinculação empregatícia no trabalho.

O estagiário não é empregado, não há direitos, nem obrigações trabalhistas, nem FGTS, nem Aviso Prévio, nem indenização ou sequer o Salário Mínimo ou Piso Nacional de Salários.

A validade do estágio, entretanto, depende de contrato escrito, chamado " Termo de Compromisso ", assinado pelas partes e pela Escola.

Esta, intervém para que o estágio não seja prejudicial à vida escolar.

Só pode ser estagiário, o estudante de Superior, ou de curso profissionalizante do 2º grau ou Supletivo, devidamente registrado no MEC (Ministério da Educação e Cultura), e o estágio tem de estar dentro da linha de formação, o que quer dizer que um estudante de Medicina, à exemplo, não poderá ser estagiário, em atividades de " Contabilidade " do estabelecimento.

O estágio posterior à conclusão do curso é admissível desde que necessário à obtenção do diploma, ou seja, ainda como tarefa escolar.

A remuneração pode ser dada, sob forma de " Bolsa ", que é um valor fixo ou ter o aspecto de salário, por hora, dia, peça produzida, comissão ou percentagem.

O seguro contra acidentes pessoais ocorridos em razão do estágio, deve / ser feito em Cia. Seguradora particular, por conta da empresa.

Como o término do curso faz perder a condição de estudante, o que consequentemente, perde a condição de estagiário.

Do estagiário se pede a declaração de dependentes para o IRRF, já que o sistema, nesse ponto, é igual aos dos empregados.

A rescisão deste contrato pode ser feita a qualquer momento, sem prévio/ aviso, nem indenizações, por qualquer das partes.

Para a admissão do estagiário, atendendo a parte burocrática, o mesmo deverá apresentar a empresa: CTPS, 2 fotos, Atestado Escolar e Curriculum Escolar (descrição das matérias).

Após a providência tomada, deverá ser confeccionado o referido contrato, para que o estagiário, colha assinaturas juntamente a Escola, e inclusive caso seja menor, assinaturas de seus pais.

REDUÇÃO DA TAXA DO SEGURO ACIDENTES DO TRABALHO

Desde 25/04/86, a Previdência Social, através da Orientação de Serviço do IAPAS/SAF nº 100 e BS/IAPAS/DG nº 079, de 30/04/86, reduziu a taxa do Se-

guro de Acidentes do Trabalho, valida por 3 anos, para indústrias metalúrgicas e mecânicas e outros, que normalmente recolhem-se no DARP sob a taxa de 2,5%.

A redução incentivada de 2,5% para 1,2%, termina agora no final de abril/89. Portanto, se a sua empresa recolhia 1,2% de Acidentes do Trabalho, poderá fazê-lo até o mês de competência abril/89, que já a partir de maio/89, deverá recolher sob a taxa de 2,5%.

As principais atividades beneficiadas pelo incentivo, foram:

CÓDIGO DO IAPAS	ATIVIDADES
119.120/9	- Fabricação e reparação de aparelhos eletrodomésticos.
119.131/4	- Fabricação de cartazes luminosos e serviços de coloração; fabricação de aparelhos elétricos, exceto motores, geradores, transformadores, elevadores e painéis.
119.133/0	- Fabricação de aparelhos de eletricidade, grades, incluindo motores, geradores, transformadores e painéis.
119.140/3	- Fabricação, montagem e reparação de rádio e televisão.

Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).