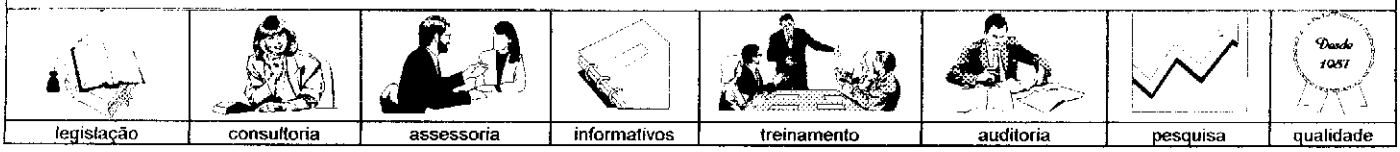
sato *Consultoria de Pessoal*

Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br



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"

EXAME MÉDICO DE EMPREGADOS

Básicamente o Exame Médico de empregados dividem-se em 2 tipos, ou sejam: Investigação Clínica e Radiológica (radiografia e abreugrafia). Dentro da Investigação Clínica temos as seguinte modalidades de Exames tais como: Exame Admissional, Exame Periódico, Exame Demissional e Exames Complementares. Já na Investigação Radiológica temos tanto a abreugrafia, como a radiografia.
Vejamos a seguir, de como elas são identificadas, bem como de suas funções aplicadas.

I) INVESTIGAÇÃO CLINICA:

a) EXAME ADMISSIONAL:

O exame médico admissional é exigida por ocasião da admissão do candidato à emprêgo.
Deve-se observar que a Legislação diz: " Por ocasião da admissão". No entanto, este termo gera margem de dúvida, pois técnicamente a admissão possui 3 fases: Seleção, Registro e Admissão (inicio 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 aprovado no exame médico, ocorrerá o trabalho dispendioso de registrar e cancelar a ficha de registros e todos os demais documentos atinentes ao registro e por último, quando ocorrer no inicio do trabalho (admissão) é mais oneroso ainda, / pois a empresa arcará com as verbas indenizatórias.

b) EXAME PERIÓDICO:

O exame 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 à cada 6 meses; 6,
- nos demais casos, a cada 1 ano.

c) EXAME DEMISSIONAL:

Aos empregados que trabalham em atividades de operações insalubres, constantes na NR 15, na ocasião da dispensa, se torna obrigatório o exame médico demissional, desde que o último exame tenha sido realizado a 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, atividades e operações:

- NIVEIS DE RUÍDO:

Quando forem superiores aos limites previstos pelos anexos I e II, da NR 15.
Neste 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:

Deve-se realizar 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, OS EXAMES SÃO:

- 17/Cetoesteróides
- 17/Hidroxiesteróides
- Pregnaudiol
- Estrogênios fracionados
- Gonadotrofina hiprofisária
- outros a critério médico, em decorrência da investigação clínica e/ ou radiológica.

e) AGENTES QUIMICOS:

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 profissionais, econômicas, oficial, do SESI e SESC e particular.

II) 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 " teleradiografia 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 fiscais devam ser arquivados separadamente, junto com demais documentos de Segurança do Trabalho, pois estes estão sujeitos a apresentação ao Agente de Inspeção do Trabalho.

III) POLÊMICA SOBRE A OBRIGATORIEDADE DAS ABREUGRAFIAS:

A polêmica sobre a obrigatoriedade das abreugrafias surgiu em 18/01/85, com a publicação do Ofício-Circular SRT/SSMT/MTb, emitidos pelos Secretários de Rels. do Trabalho e de Segurança e Medicina do Trabalho, determinando às Delegacias Regionais do Trabalho, Delegacias do Trabalho Marítimo e Secretaria de Rels. 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. (grifo nosso).

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

a) Hierarquicamente, o simples Oficio-Circular emitidos pelos Secretários, não podem alterar o Decreto-Lei nº 5.452/43, Artigo 168, da CLT., e a Lei nº 6.514/77, que dá redação ao Art. 200 da CLT.

b) O Oficio-Circular manda " suspender " e não eliminar.

c) Ainda o Art. 168, da CLT., não se encontra alterado, conforme determinou o Oficio-Circular.

Conforme o exposto, e por razões duvidosas, recomendamos à todas as empresas que sejam mantidos os exames abreugráficos, de todos funcionários, nos termos da NR 07, da Portaria nº 3.214/78. Pois, este caminho é mais seguro e preventivo.

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

O Art. 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 de Trabalho (CTPS) ".

§ único - Nas localidades em que não houver serviço médico oficial, valerá para os efeitos legais o atestado 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 parágrafo único. "

13º SALÁRIO - INCIDÊNCIA DO IRRF - REGULAMENTAÇÃO

A Secretaria da Receita Federal, através da Instrução Normativa nº 131, de 15/12/89, publicado no DOU de 18/12/89, regulamenta a incidência do IRRF sobre o 13º salário, em vista a determinação constante na Medida Provisória nº 114, de 28/11/89. Veja a seguir a publicação na íntegra.

" O SECRETÁRIO DA RECEITA FEDERAL, no uso de suas atribuições e tendo em vista as disposições das Leis nºs. 7.713, de 22/12/88, 7.799, de 10/07/89 e da Medida Provisória nº 114, de 28/11/89, RESOLVE:

1. Para efeito da apuração do imposto de renda incidente sobre a gratificação de Natal (13º salário) será observado o disposto nesta Instrução Normativa.

2. O valor da gratificação de Natal (13º salário) será totalmente tributado por ocasião da sua quitação.
   2.1. Considera-se mês da quitação o mês de dezembro ou o mês da rescisão do contrato.
   2.2. Não haverá retenção na fonte pelo pagamento de antecipações do 13º salário.

3. O cálculo do imposto, sem prejuízo das isenções previstas no art. 6º da Lei nº 7.713/88, será efetuado em separado dos demais rendimentos mediante a utilização da tabela progressiva vigente no mês da quitação.
   3.1. No caso de pagamento de complementação do 13º salário posteriormente ao mês fixado no subitem 2.1, o imposto deverá ser recalculado sobre o valor total dessa gratificação, utilizando a tabela vigente no mês da quitação. Do imposto apurado será deduzido o valor do imposto retido anteriormente.

4. Na determinação da base de cálculo do 13º salário serão admitidas as seguintes deduções:
   a) a quantia equivalente a 30 BTN por dependente até o limite de 5 dependentes;
   b) a parte dos pagamentos feitos pela pessoa física, no mês, a médicos, dentistas, psicólogos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos e hospitais, no que exceder a 5% do total do do 13º salário;
   c) o valor da pensão alimentícia ou judicial, correspondente ao 13º / salário, efetivamente pago.
   4.1. o valor das despesas médicas já deduzido na determinação da base de cálculo do imposto, relativo a quaisquer rendimentos, não poderá ser reutilizado para apuração do imposto incidente sobre o 13º salário.

5. A retenção na fonte a maior ou a menor que a devida na quitação do 13º salário deverá ser compensada com o imposto incidente sobre os demais rendimentos do mês.

6. No cálculo do imposto complementar, o contribuinte não poderá utilizar os valores das deduções de despesas médicas e pensão alimentícia ou judicial que tenham sido considerados para efeito da apuração da base de cálculo do imposto incidente sobre o 13º salário.

7. De acordo com o artigo 582 do RIR/80, cabe ao sindicato de cada categoria profissional de trabalhador avulso a responsabilidade pela re - tenção e o recolhimento do imposto incidente sobre o 13º salário, no mês da quitação.
   7.1. A base de cálculo do imposto será o valor total do 13º salário / pago, no ano, ao trabalhador avulso pelo sindicato.

8. Revoga-se o ıtem 16 da Instrução Normativa do SRF nº 49, de 10/05/89.

REINALDO MUSTAFA.-

BTNF DE 12/12/89 À 18/12/89 - ATO DECLARATÓRIO Nº 226, 14/12/89, DOU 18/12

12/12/89 = NCz$ 8,0837
13/12/89 = NCz$ 8,2513
14/12/89 = NCz$ 8,4224
15/12/89 = NCz$ 8,5971
16/12/89 = NCz$ 8,7754
17/12/89 = NCz$ 8,7754
18/12/89 = NCz$ 8,7754

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).