
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

1993

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 O que 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).
---	---

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 ADMISSIONAL, PERIÓDICO E DEMISSSIONAL

Básicamente o Exame Médico de empregados dividem-se em duas modalidades, ou sejam:

- * Investigação Clínica; e
- * Investigação Radiológica.

Dentro da modalidade de Investigação Clínica temos os seguintes exames:

- * Exame Admissional;
- * Exame Periódico;
- * Exame Demissional; e
- * Exame Complementar.

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:

a) **INVESTIGAÇÃO CLÍNICA:**

* **Exame Admissional:**

O Exame Admissional é exigida por ocasião da admissão do candidato à emprego.

Deve-se observar que a Legislação diz: " Por ocasião da admissão " No entanto, este 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 aprovado o candidato 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 início de trabalho (admissão) é mais oneroso / ainda, pois, a empresa arcará com as verbas indenizatórias.

* **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 a cada 6 meses; e
- nos demais casos, a cada um ano.

* **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.

* **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:

* **Níveis 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; e
- contagem de plaquetas.

* **Condições Hiperbáricas:**

Deve-se submeter aos exames previstos no Anexo VI, da NR 15.

* **Contatos com hormônios sexuais ou Produtos com hormônios:**

- Exame 17/Cetosteróides
- Exame 17/Hidroxiesteróides
- Pregnaudiol
- Estrogênios fracionados
- Gonadotrofina hipo-fisária
- outros a critério médico, em decorrência da investigação clínica e/ou radiológica.

* **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:**

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.

Aos empregados que trabalham em outras atividades, que não sejam insalubres, de acordo com a Portaria nº 3.720, de 31/10/90, DOU de 01/11/90, não mais se exige a abreugrafia.

Custeio:

De acordo com a NR 7, item 7.1.1. as despesas com chapas e radiografias correm por conta da empresa.

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

c) MODELO DE ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL:

" Atesto para os devidos fins da NR 07, da Portaria MTb nº 3.214/78, com nova redação dada pela Portaria nº 12, da SSMT, de 06/06/83, que o Sr(a) _____ submeteu-se a exame:

() admissional

() periódico

() demissional

() complementar

encontrando-se:

() apto

() inapto

() _____

para a atividade de _____ tendo em ____/____/____, apresen-
tado Teleradiografia (quando exigido).

Foram também solicitados os seguintes exames complementares:

____/____/____ : _____

____/____/____ : _____

____/____/____ : _____

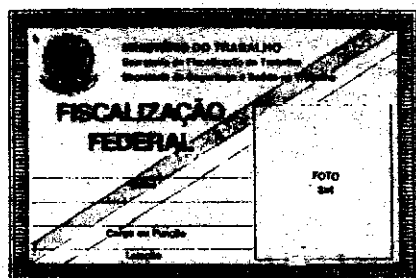
São Paulo, ____/____/____

medico trabalho

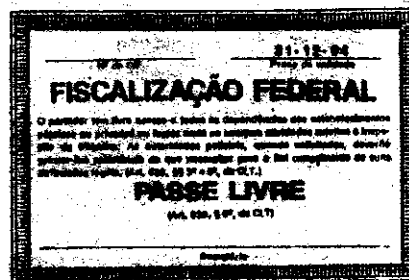
CRM: _____

CARTEIRA DE IDENTIDADE FISCAL - CIF - NOVO MODELO

De acordo com a Portaria nº 05, de 16/04/93, DOU de 19/04/93, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador, o modelo da CIF aprovada pela Portaria/SSST nº 002, de 01/02/93 (veja RT nº 11/93, item 04) sofreu novas alterações, conforme o novo modelo abaixo.



Anverso



Verso

CARACTERÍSTICAS DO MODELO

- Impresso em papel "Chambri" 90 g/m²;
- Moldura impressa na cor azul;
- Fundo de garantia impresso em "Off-Set" na cor azul (reticulado), com a inscrição "MTb";
- Armas da república impressas nas cores originais no anverso e em azul reticulado sob o texto do verso;
- Tarja nas cores verde e amarelo, do canto inferior esquerdo ao canto superior direito, no anverso;
- As palavras "Fiscalização Federal" do anverso em letras vermelhas;
- As expressões "Fiscalização Federal" e "Passe Livre" do verso em letras vermelhas;

DIMENSÕES

- Do impresso: 9 x 6 cm, anverso e verso;
- Do cartão: 9,5 x 6,5 cm;
- Da fotografia: 3 x 4 cm.

Já para os modelos aprovados com a base na Portaria INSS/DRT nº 36, de 29/07/91 e Portaria nº MTA/DNSST nº 04, de 04/08/92, terão validade até o dia 30/05/93.

Obs.: O novo modelo da CIF, são destinados aos Agentes da Inspeção do Trabalho, assim entendidos os: médicos do trabalho, engenheiros e agentes de higiene e segurança do trabalho.

CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES (✓)

() vencimento dos exames médicos, estão OK ?

- () validade dos extintores de incêndio
- () manutenção dos hidrantes
- () período de interstício do salário de contribuição do INSS (sócios)
- () acordo coletivo de compensação de horas semanais para menores
- () certificado da escola SENAI (Decreto nº 31.546, 06/10/52)
- () contratos com creche
- () quadro de horário de trabalho (modelo único p/ menores e adultos)
- () quadro que trata da proteção dos menores (fixado em local visível)
- () declaração de dependentes para Imposto de Renda
- () cartão externo (office-boy, vendedores, motoristas, etc)
- () cartão da criança (antiga caderneta de vacinação)
- () quantidade de menores aprendizes/SENAI - proporcionalidade
- () vale transporte (municipal, intermunicipal, metrô e trem)
- () termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do Vale Transporte, renovado anualmente (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87)
- () elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA (a partir de 17/12/92) (Portaria nº 05/92 - RT nº 68, item 01, de 27/08/92)
- () SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho)
- () atualização das fichas de registro de empregados ou livro
- () atualização da CTPS de empregados
- () composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados/risco
- () validade do relatório de Inspeção de caldeiras, compressores, etc
- () inspeção prévia de funcionamento
- () CIPA - término da gestão e reeleição
- () outros, observando as normas internas da empresa e Convenção Coletiva dos Trabalhadores.

PERGUNTAS & RESPOSTAS

A) Quando um feriado recai num sábado, os empregados que trabalham em regime de compensação de horas semanais, para descanso no sábado, devem nesta semana trabalhar no regime de jornada reduzida, isto é, sem a parcela de horas relativo a compensação do sábado ?

Resp.: Sim. Na semana em que o feriado recai num sábado, os empregados sob regime de compensação de horas semanais, não devem compensar o sábado, excepcionalmente nesta semana. Uma outra opção é possível, de trabalhar normalmente, cumprindo a jornada habitual, porém as horas destinadas ao sábado é paga com o adicional de extra (mínimo 50%). Em algumas Convenções Coletivas, permite-se que a empresa, mediante acordo com os funcionários, destinar estas horas para descanso em outro dia, o chamado "pontê".

B) É incorreto a prática do desconto do DSR, do empregado, da mesma semana em que ocorre a falta injustificada, uma vez que muitas empresas / utilizam este critério ?

Resp.: Sem dúvida é incorreto. Em primeiro lugar, vale lembrar, que o volume de empresas que utilizam este critério, não pode alterar uma norma vigente. E, em segundo lugar, não são as normas que / devem mudar em relação aos interesses das empresas, e sim, as empresas que devem mudar em relação a norma.

No tocante a sua pergunta, a semana de trabalho é sempre compreendida de 2a. a domingo, e não de domingo a 2a. E o DSR a des - contar é sempre o DSR da semana posterior, e não da mesma semana. Fds.: Lei nº 605, de 05/01/49 e Decreto nº 27.048, de 12/08 /49, Art. 11, § 4º.

C) Empregado engajado no serviço militar perderá o direito de retorno ao emprego ?

Resp.: Sim. Empregado convocado ao serviço militar que engajar, isto é, obrigar-se a serviço por engajamento, alistar-se ou profissionalizar-se no exército, perderá o direito, que lhe era assegurado retornar ao cargo, função ou emprego que exercia ao ser convocado. No entanto, se concedido o engajamento, compete ao comandante, diretor ou chefe da organização militar, em que foi incorporado o convocado, comunicar à entidade a que cabia reservar a função ou emprego. A comunicação relativa ao retorno à função / deverá ser feita dentro dos 30 dias que se seguirem ao engajamento. Fds.: Arts. 60, § 2º e 61, § 3º, da Lei nº 4.375, de 17/08/64.

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).