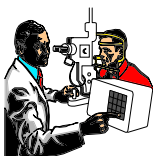


							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 064

08/08/96



PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL PCMSO - NR 7

A Portaria nº 24, de 29/12/94, DOU de 30/12/94, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador, com alterações introduzidas pela Portaria nº 8, de 08/05/96, aprovou novo texto da NR 7, da Portaria nº 3.214/78, que tratava sobre Exame Médico. Hoje a NR 7 é denominado de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

O PCMSO deverá ser desenvolvido por todas as empresas, que terá como objetivo de promover e preservar a saúde do conjunto dos seus trabalhadores, de caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico.

A empresa deverá garantir a elaboração, implementação e custear todos os procedimentos necessários ao bom desenvolvimento do PCMSO.

A novidade, mencionada no respectivo programa, é de que a empresa deverá manter, as suas expensas, um médico do trabalho para coordenar o PCMSO.

Se a empresa já tem o SESMT, deverá indicar um coordenador responsável; se não há, deverá indicar um médico do trabalho, empregado ou não, para coordenar o PCMSO; e caso inexistindo médico do trabalho na localidade, poderá contratar um médico de outra especialidade.

Estão desobrigadas, as empresas nas situações no quadro abaixo:

GRAU DE RISCO 1 E 2	
com até 25 empregados	ficam desobrigadas de indicar médico coordenador
de 26 até 50 empregados	poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva.

GRAU DE RISCO 3 E 4	
com até 10 empregados	ficam desobrigadas de indicar médico coordenador
de 11 até 20 empregados	poderão estar desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

Obs.: Em ambos, por determinação do Delegado Regional do Trabalho, com base no parecer técnico conclusivo da autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva, as empresas poderão ter a obrigatoriedade de indicação de médico coordenador, quando suas condições representarem potencial de risco grave aos trabalhadores. (NR 7, subitem 7.3.1.1 - nova redação dada pela Portaria nº 8, de 08/05/96).

É obrigatório a realização de Exames Médicos, que consistem em Avaliação Clínica e Exames Complementares, nas seguintes condições:

- admissão do empregado;
- periodicamente;
- retorno ao trabalho;
- mudança de função; e
- demissão do empregado.

EXAME MÉDICO ADMISSIONAL:

O exame médico admissional, deverá ser realizado antes que o empregado assuma suas atividades. Assim o exame deverá ser prestado ainda na fase de seleção de pessoal, e não na fase de registro.

O exame médico admissional, está compreendido em:

- avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental; e
- exames complementares, realizados de acordo com a exigência do regulamento.

EXAME MÉDICO PERIÓDICO:

Aos empregados expostos a riscos ou situações de trabalho que impliquem no desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos a cada ano ou intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou então, de acordo com a periodicidade especificada no anexo 6 da NR 15, para os trabalhadores expostos a condições hiperbáricas.

Para demais empregados, os exames deverão ser realizados a cada ano, para menores de 18 e maiores de 45 anos de idade; a cada 2 anos, entre 18 e 45 anos de idade.

EXAME MÉDICO DE RETORNO AO TRABALHO:

Nos casos de afastamento por motivo de doença, acidente ou parto, com afastamento igual ou superior a 30 dias, é exigido no primeiro dia de retorno, o exame médico.

EXAME MÉDICO DE MUDANÇA DE FUNÇÃO:

É obrigatório o exame médico antes da mudança, nos casos em que o empregado sofre alteração de:

- função/cargo;
- atividade;
- posto de trabalho; ou
- exposição a risco diferente

EXAME MÉDICO DEMISSIONAL:

O exame médico demissional, será obrigatório à todos empregados, independentemente de trabalhar em local insalubre, perigoso ou penoso, e deverá ser realizado até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de:

GRAU DE RISCO	VALIDADE	PRAZO DE AMPLIAÇÃO
1 e 2	135 dias	poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 135 dias, em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.
3 e 4	90 dias	poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais de 90 dias, em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

Obs.: Em ambos, por determinação do Delegado Regional do Trabalho, com base em parecer conclusivo da autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva, as empresas poderão ser obrigadas a realizar o exame médico demissional independentemente da época de realização de qualquer outro exame quando suas condições representarem potencial de risco grave aos trabalhadores. (NR 7, subitem 7.4.3.5 - nova redação dada pela Portaria nº 8, de 08/05/96).

Para cada exame médico realizado, o médico emite o Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, em duas vias. A primeira via fica arquivada no local de trabalho, a disposição da fiscalização do trabalho. A segunda via é entregue ao empregado, oportunidade em que assina a primeira via como recibo.

O ASO, contém no mínimo os seguintes dados:

- nome completo do empregado;
 - nº da Cédula de Identidade;
 - sua função;
 - os riscos ocupacionais específicos existentes ou a ausência deles, na atividade do empregado;
 - indicação dos procedimentos médicos a que foi submetido o empregado, incluindo exames complementares e a data em que foram realizados;
 - o nome do médico coordenador, quando houver, com CRM;
- definição de apto ou inapto para a função específica que o empregado vai exercer, exerce ou exerceu;
 - nome do médico encarregado do exame e endereço ou forma de contato;
 - data e assinatura do médico encarregado do exame e carimbo contendo seu número de inscrição no CRM.

Os dados da avaliação clínica, bem como exames complementares, deverão ser registrados em prontuário clínico individual, que deverá ser guardada, no mínimo, por 20 anos após o desligamento do empregado, sob responsabilidade do médico coordenador do PCMSO. Havendo substituição, todo o arquivo será passado ao novo sucessor.

MODELO

ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL - ASO

Atesto para os devidos fins da NR 7, da Portaria nº 3.214/78, com nova redação dada pela Portaria nº 24, de 29/12/94, DOU de 30/12/94, e Portaria nº 8, de 08/05/96, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador, que o Sr., portador da CTPS nº,série ..., RG nº ..., na função de ..., submeteu-se a exame:

admissional

periódico

retorno ao trabalho

mudança de função

demissional

encontrando-se:

apto

inapto

.....

para atividade de, tendo sido submetido em __/__/__, (indicar os procedimentos médicos) ..., bem como foram solicitados os seguintes exames complementares:

__/__/__: ...

__/__/__: ...

__/__/__: ...

.....

.....

(descrever os riscos ocupais específicos existentes, ou na ausência deles, na atividade do empregado, conforme instruções técnicas do SSST)

(local e data)

(carimbo e assinatura do médico encarregado)

(nome do médico encarregado, CRM, endereço e forma de contrato)

(nome do médico coordenador e o CRM, quando houver)

Obs.: o exame médico é totalmente custeado pela empresa.

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"