

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 072

06/09/2012

Sumário:

- EXAME MÉDICO DEMISSIONAL - NR 7 - PCMSO
- DANO CAUSADO PELO EMPREGADO



EXAME MÉDICO DEMISSIONAL NR 7 - PCMSO

A Portaria nº 24, de 29/12/94, DOU de 30/12/94, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, com alterações introduzidas pela Portaria nº 8, de 08/05/96, estendeu o exame médico demissional a todos os empregados na ocasião de seu desligamento da empresa, independentemente se trabalham ou não em atividades insalubres, perigosos ou penosos, como antes era exigido. 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).

O médico emite, para cada exame médico, o Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, em duas vias. A primeira via, fica arquivada no local de trabalho do empregado, para eventual apresentação à fiscalização do trabalho. A segunda via, é entregue ao empregado, mediante recibo na 1ª via.

O atestado deve conter no mínimo:

- 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.

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:
<input type="checkbox"/> admissional <input type="checkbox"/> periódico <input type="checkbox"/> retorno ao trabalho <input type="checkbox"/> mudança de função <input type="checkbox"/> demissional
encontrando-se:
<input type="checkbox"/> apto <input type="checkbox"/> inapto <input type="checkbox"/>
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.

Exame de gravidez

A Constituição Federal/88 (art. 10, II, ADCT), assegurou à empregada gestante a estabilidade a partir da "confirmação" da gravidez, e não a partir da "comprovação". Vale dizer que, a caracterização da estabilidade se dá independentemente da empresa ter ciência da gravidez.

Assim, é razoável que no exame médico demissional, o exame de gravidez seja solicitado, porém "não exigido" (art. 373-A, III, CLT), a fim de se verificar eventual estado de gravidez.

O resultado interessa tanto para a empregada, como também para a empresa. Para a empregada, visa a sua proteção de permanência no emprego, e economicamente para a empresa, porque na eventual dispensa sem justa causa, a gestante tem o direito à reintegração, resultando em pagamentos de todo o período afastado (salários atrasados, encargos com acréscimos, indenizações trabalhistas, honorários profissionais, custas, emolumentos, etc.).

"ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COMPROVAÇÃO PRÉVIA DA GRAVIDEZ. Art. 10, inciso II, do ADCT proíbe a despedida imotivada ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. O preceito constitucional visa à proteção do nascituro e da maternidade. Daí se conclui que a falta de comprovação prévia e o desconhecimento pelo empregador do estado gravídico, no momento da despedida, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade provisória. Revista conhecida e provida." (RR-405153/97, 3ª Turma, Relator ministro Carlos Alberto Reis de Paula, DJ de 17/4/98)

O empregado que se nega fazer o exame médico demissional

Se o empregado nega a fazer o exame médico demissional, a empresa deverá documentar-se do fato.

Entre as opções, pede-se ao empregado uma declaração, feita de próprio punho, contendo informações sobre os motivos da recusa.

Outra opção, faz-se uma carta de convocação (pode ser carta-registrada ou telegrama, com cópia confirmatória), informando o local, dia e hora da realização do exame médico demissional. Este documento devidamente assinado pelo empregado, mais o registro (declaração do médico, hospital, laboratório, etc.) de que não compareceu para fazer o exame médico demissional, são documentos suficientes para argumentação e prova perante ao órgão homologador, fiscalização do trabalho e justiça do trabalho.

Efeitos da recusa

O exame médico demissional tem por finalidade avaliar o estado de saúde do empregado no momento do seu desligamento, visando a sua proteção. Assim, se o empregado recusa a fazer o exame médico demissional, logo, também renuncia por qualquer direito trabalhista relacionado com a sua saúde (estabilidade, garantia de emprego, etc.).

Esta orientação vale também para o caso da gestante (exame de gravidez, conforme o estudo anterior), porque a recusa, a mercê da decisão da gestante, induz a empresa a cometer o erro no desligamento. Em alguns casos, utiliza-se de sua má-fé para tirar vantagens da empresa (reintegração ou indenização).



DANO CAUSADO PELO EMPREGADO

O dano culposo (fruto de negligência, imprudência ou imperícia), causado pelo empregado, poderá ser descontado de seus salários, desde que esta possibilidade tenha sido previamente acordada ou quando devidamente comprovado o dolo do empregado (art. 462 da CLT).

Em ambas as hipóteses, é preciso a demonstração efetiva do dano e da responsabilidade do empregado, ou seja, a prova dolosa ou culposa de sua ação, omissiva ou comissiva, e o nexo de causa e efeito com o resultado danoso.

O art. 462, que contempla o princípio da intangibilidade salarial, é claro ao dispor que o empregador pode efetuar o desconto nos salários em caso de dano provocado pelo empregado que agiu dolosamente no exercício de suas funções (§ 1º). Igualmente autoriza o desconto quando o ato praticado foi culposos, isto é, fruto de negligência, imprudência ou imperícia, mas, nessa hipótese, diferentemente daquela em que o dano decorre de ação dolosa, exige prévia e expressa autorização do empregado. Em ambas as hipóteses, no entanto, é preciso a demonstração efetiva do dano e da responsabilidade do empregado, ou seja, a prova dolosa ou culposa de sua ação, omissiva ou comissiva, e o nexo de causa e efeito com o resultado danoso (TST, E-RR 385.687/97, Milton de Moura França, Ac. SBDI-I, 8.10.01).

O dano causado pela incompetência do empregado não é caracterizado culposos, vez que, o empregador tem em suas mãos o poder de escolher os seus profissionais para os respectivos cargos (arts. 2º e 3º CLT).

Os riscos da atividade econômica devem ser assumidos pelo empregador, sendo vedada sua transferência, pura e simplesmente, ao empregado. A responsabilidade por um ato qualquer não pode ser atribuída abstratamente. A empresa deve provar que o dano foi causado pelo empregado (TST, RR 101.373/93.0, José Francisco da Silva, Ac. 2ª T. 3.402/94).

