

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

1994

<p>Trabalhista Previdência Social FGTS Imposto de Renda - PF Segurança e Saúde do Trabalhador Legislação Recursos Humanos Departamento Pessoal Salários Dados Econômicos</p>	<p>Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br</p> <p>O que acompanha na assinatura ?</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 intelectual da Sato Consultoria. É destinado somente para uso pessoal e não-comercial, que fica proibido de modificar, copiar, distribuir, transmitir, exibir, executar, reproduzir, publicar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito da proprietária.

EXAME MÉDICO ADMISSIONAL, PERIÓDICO E DEMISSIONAL

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 dessas 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 quan-

do 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 hipofisária
- outros à 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 ___/___/___, apresentado Telerradiografia (quando exigido).

Foram também solicitados os seguintes exames complementares:

___/___/___ : _____
___/___/___ : _____
___/___/___ : _____

(local e data)

médico do trabalho
CRM: _____

"

CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES (V)

a) **Segurança e Medicina do Trabalho:**

- () validade dos extintores
() manutenção dos hidrantes
() elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA (obrigatório desde 17/12/92, Port. 05/92 - RT 068/92)
() SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho)
() composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados/risco - dimensionamento (veja o RT nº 036/94, item 05)
() validade do relatório de Inspeção de caldeiras, compressores, etc
() inspeção prévia de funcionamento
() CIPA - término da gestão e reeleição (Edital)
() outros

b) **SENAI:**

- () certificado da escola SENAI (Decreto nº 31.546, 06/10/52)
() quantidade de menores aprendizes - proporcionalidade
() outros

c) **Vale-Transporte:**

- () concessão de VT (municipal, intermunicipal, metrô e trem)
() termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do VT, renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87)
() outros

d) **Creches:**

- () vencimento do contrato com creche (distritais, públicas ou privadas, pela própria empresa, regime comunitário, SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais)
() outros

e) **Previdência Social:**

- período de interstício do salário de contribuição do INSS (sócios)
- manutenção das vacinações periódicas - Cartão da Criança
- fixação da guia GRPS no quadro de aviso
- envio da cópia da GRPS ao sindicato
- outros

f) **Trabalhista:**

- vencimento de exames médicos - renovação anual
- acordo coletivo de compensação de horas semanais para menores
- quadro de horário de trabalho (modelo único p/ menores e adultos)

- quadro que trata da proteção dos menores (fixado em local visível e de grande circulação)
- cartão externo (office-boy, vendedores, motoristas, etc)
- atualização das fichas de registro de empregados ou livro
- atualização das CTPS de empregados
- outros

g) **Imposto de Renda:**

- declaração de dependentes para o Imposto de Renda (admissão, alteração e no mês de janeiro de cada ano)
- manutenção da PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) da empresa tomadora e das empresas fornecedoras e prestadoras (cozinha industrial, refeições transportadas, administração de cozinha industrial, cesta de alimentos, ticket alimentação, etc)
- outros

h) **Convenção Coletiva dos Trabalhadores:**

- observar exigências do Acordo Coletivo

i) **Vigilância Sanitária do Estado:**

- observar a legislação pertinente.

PERGUNTAS & RESPOSTAS

A) Posso firmar com a Telefonista o Acordo de Compensação de Horas ?

Não. Nas empresas que explorem o serviço de telefonia foi estabelecida, para os respectivos operadores, a duração máxima de 6 horas contínuas de trabalho por dia, ou 36 horas semanais. Com base no exposto, a jornada diária da telefonista é de 6 horas, não tendo validade o respectivo Acordo.

Com relação às telefonistas de empresas que não explorem os serviços de telefonia havia divergências quanto à concessão de idêntico direito. Hoje, com fundamentação na Súmula nº 178 do TST, o reconhecimento desse direito às telefonistas de mesa é incontestável. Fds.: art. 227 da CLT.

B) O empregado pode ter mais de um emprego ?

Sim. O empregado pode manter, simultaneamente, contratos de trabalho com empregadores diferentes, desde que:

- não haja coincidência no horário de trabalho entre uma e outras empresas;
- haja um intervalo mínimo de 11 horas entre o término de uma e o início de outra jornada de trabalho, relativamente a cada uma das empresas;
- nenhum dos contratos de trabalho contenha cláusula de exclusividade, proibindo o empregado de manter vinculação empregatícia com outras empresas;
- as atividades exercidas simultaneamente não sejam concorrentes, o que caracterizaria a hipótese prevista na alínea "c" do art. 482 da CLT (concorrência desleal), com a consequente rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

O limite máximo de 7:20 hs de trabalho deverá ser observado em relação a cada empresa, exceção feita aos empregados menores de 18 anos, cujos contratos de trabalho em sua totalidade não poderão exceder a 7:20 hs. Fds.: arts. 58, 66 e 414 da CLT.

C) Quais são as formalidades necessárias, para que uma empresa possa conceder férias coletivas aos seus empregados ?

Para concessão de férias coletivas é necessário vencer os seguintes / passos:

- comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho (DRT), com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias coletivas;
- precisar, na comunicação, quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida;
- enviar, no prazo mencionado cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional (empregados; e
- afixar o aviso de concessão de férias nos locais de trabalho. Fds.: art. 139 e seus §§ 2º e 3º da CLT.

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).