

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 065

14/08/2008

### Sumário:

- EXAME MÉDICO DEMISSSIONAL - NR 7 - PCMSO
- INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA PARA AGOSTO/2008



## EXAME MÉDICO DEMISSSIONAL 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.

<p style="text-align: center;"><b>MODELO</b></p> <p style="text-align: center;">ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL - ASO</p> <p>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:</p> <p><input type="checkbox"/> admissional <input type="checkbox"/> periódico <input type="checkbox"/> retorno ao trabalho <input type="checkbox"/> mudança de função <input type="checkbox"/> demissional</p> <p>encontrando-se:</p> <p><input type="checkbox"/> apto <input type="checkbox"/> inapto <input type="checkbox"/> .....</p> <p>para atividade de ....., tendo sido submetido em __/__/__, .... (indicar os procedimentos médicos) ..., bem como foram solicitados os seguintes exames complementares:</p> <p>__/__/__: ... __/__/__: ... __/__/__: ...</p> <p>(descrever os riscos ocupais específicos existentes, ou na ausência deles, na atividade do empregado, conforme instruções técnicas do SSST)</p> <p>(local e data)</p> <p>(carimbo e assinatura do médico encarregado)</p> <p>(nome do médico encarregado, CRM, endereço e forma de contrato)</p> <p>(nome do médico coordenador e o CRM, quando houver)</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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).



## **INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA PARA AGOSTO/2008**

**A Portaria nº 251, de 12/08/08, DOU de 13/08/08, do Ministério da Previdência Social, fixou a nova tabela de atualização monetária dos salários-de-contribuição para a apuração do salário-de-benefício (aposentadoria, auxílio-doença, etc.), no mês de agosto de 2008. A respectiva tabela já está disponibilizada no site <http://www.previdencia.gov.br>.**

**O Salário-de-benefício é o valor básico utilizado para cálculo da renda mensal dos benefícios de prestação continuada, inclusive os regidos por normas especiais, exceto o salário-família, a pensão por morte, o salário-maternidade e os demais benefícios de legislação especial.**

### **Na íntegra:**

O Ministro de Estado da Previdência Social, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto na Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e no art. 31 da Lei Nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, resolve:

**Art. 1º** - Estabelecer que, para o mês de agosto de 2008, os fatores de atualização:

I - das contribuições vertidas de janeiro de 1967 a junho de 1975, para fins de cálculo do pecúlio (dupla cota) correspondente, serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,001914 - Taxa Referencial - TR do mês de julho de 2008;

II - das contribuições vertidas de julho de 1975 a julho de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (simples), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,005220 - Taxa Referencial - TR do mês de julho de 2008 mais juros;

III - das contribuições vertidas a partir de agosto de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (novo), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,001914 - Taxa Referencial - TR do mês de julho de 2008; e

IV - dos salários-de-contribuição, para fins de concessão de benefícios no âmbito de Acordos Internacionais, serão apurados mediante a aplicação do índice de 1,005800.

**Art. 2º** - A atualização monetária dos salários-de-contribuição para a apuração do salário-de-benefício, de que trata o art. 33 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e a atualização monetária das parcelas relativas aos benefícios pagos com atraso, de que trata o art. 175 do referido Regulamento, no mês de agosto, será efetuada mediante a aplicação do índice de 1,005800.

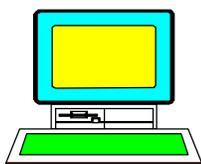
**Art. 3º** - A atualização de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto Nº 3.048, de 1999, será efetuada com base no mesmo índice a que se refere o art. 2º .

**Art. 4º** - As respectivas tabelas com os fatores de atualização, mês a mês, encontram-se na rede mundial de computadores, no sítio <http://www.previdencia.gov.br>, página "Legislação".

**Art. 5º** - O Ministério da Previdência Social, o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social - DATAPREV adotarão as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

**Art. 6º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JOSE BARROSO PIMENTEL



**Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!**

[www.sato.adm.br](http://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: [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)"