

**COMENTÁRIOS JURÍDICOS AO PCMSO E À EMISSÃO DE ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL  
“AVULSO” – “ASO AVULSO”**

**Eduardo Carvalho Abdalla – Advogado,  
Especialista em Gestão Jurídica da  
Empresa – Consultor de Saúde, Segurança  
e Meio Ambiente do Trabalho.**

Pertinente se mostra este trabalho já que caminhamos rumo a uma conscientização quanto aos deveres e obrigações incumbidos ao empregador no que tange ao assunto Saúde e Segurança do Trabalho. Observamos que a conscientização, por muitas vezes, se dá por vias dolorosas, tanto para o empregado, através de acidentes, como para com o empregador, por ações fiscalizatórias e demandas judiciais. A pertinência do trabalho se mostra ainda mais evidente pois nos deparamos com a prática desenfreada dos chamados ASO's "avulsos", que hoje é praxe administrativa nas contratações e rescisões de contrato de trabalho.

Para fins de introdução, vamos entender o que venha a ser o PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. PCMSO é um programa de monitoramento médico e de conservação da saúde de uma determinada população de funcionários, coordenado por um profissional legalmente habilitado, qual seja; o médico do trabalho, o qual deverá estabelecer diretrizes básicas, segundo levantamento de risco e análise “in loco” do local e do processo de trabalho. De forma prática e singela é um programa obrigatório por lei para todas as empresas que contratem empregados (CLT), devendo constituir-se, basicamente, com a nomeação de um médico coordenador, profissional que será tecnicamente e legalmente responsável pela saúde ocupacional da empresa, pela elaboração de uma diretriz, documento que ficará arquivado na empresa, estabelecendo-se como o norte da realização dos trabalhos de monitoramento médico.

Vejamos o dispõe a NR7:

7.4.1 O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:

- a) admissional;
- b) periódico;
- c) de retorno ao trabalho;
- d) de mudança de função;
- e) demissional.

7.4.2 Os exames de que trata o item 7.4.1 compreendem:

a) avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental;

Detalhe muito evidente e até mesmo notório, destacado no item 7.4.1, da NR7, será um dos pontos de análise.

Vejam os que a lei diz que o PCMSO deverá incluir a realização dos exames ocupacionais, ou seja, o ASO é parte integrante do PCMSO, será um dos itens do programa, levando-nos a concluir que o ASO sem o PCMSO é um contrassenso e uma criação infundada. A exigência é muito mais ampla que apenas a realização de um exame, existe uma lógica legal para o cumprimento do PCMSO, que podemos resumir da seguinte forma;

O PCMSO é a visão médica frente aos riscos ocupacionais, e o controle é exercido, sobre cada indivíduo, através dos exames clínicos e complementares. Os subsídios referentes aos riscos expostos no PCMSO deverão vir de outras áreas, como através da higiene ocupacional, pelo PPRA e através ergonomia, pela análise ergonômica. Os levantamentos ambientais deverão ser feitos através de visita “in loco”, por profissional habilitado, e somente assim o médico coordenador terá os devidos elementos que o capacitaram a elaborar a diretriz do PCMSO, indicando e realizando os exames devidos. Entendemos que a realização de um ASO, fora da lógica legal, sem o devido reconhecimento, de fato, do ambiente laboral e do trabalho exercido é uma situação delicada para o empregado e principalmente para o empregador e para o médico emitente.

A prática do ASO avulso se justifica na maioria das vezes por praxe administrativa das empresas, sendo realizada apenas na contratação e na demissão. Na maioria das vezes o descumprimento legal do PCMSO e a emissão de tais infundados atestados se dão pela desinformação ou mesmo pelo descaso, podendo acarretar os seguintes reflexos:

- Multas Administrativas para o empregador – A NR28 estabelece parâmetros para a fiscalização e penalidades em matéria de medicina e Segurança. Desta forma, prevê, a graduação de multa de acordo com o número de empregados e a gravidade da infração, dividido em I (infração) 1, 2, 3 e 4, segundo valores estabelecidos em UFIR, destacados na citada NR.
- Condenação em demandas judiciais contra a empresa. O não cumprimento do PCMSO caracteriza a omissão no cumprimento das normas de Medicina e Segurança, caracterizando culpa da empresa

frente ao acidente do trabalho, este podendo ser entendido como doença ocupacional ou do trabalho.

- Contravenção Penal – como dispõe o art 19 parágrafo 2º da lei 8213/1991.
- Penalidades Ético-Administrativas ao médico, junto ao CRM.
- Ações judiciais regressivas contra o médico examinador e/ou responsável técnico pela empresa, frente a eventual condenação da empresa.

Desta forma, ainda que exemplificativo, podemos visualizar a gravidade dos reflexos originados pela má administração médica da saúde do trabalhador.

Quanto aos exames médicos ocupacionais, estes devem ser realizado nos parâmetros do que descreve a NR7, ou seja; a avaliação clínica do funcionário, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental. O exame médico ocupacional é o instrumento de monitoramento da saúde do empregado, estabelecendo-se um controle quanto a interação do indivíduo com o ambiente em que labora. Este controle se iniciará na admissão do funcionário, através do Exame Médico Ocupacional Admissional, que estabelecerá a aptidão do funcionário para ocupar determinada função, segundo descritivo de atividade e análise ambiental de seu local de trabalho, consolidando-se através de exames periódicos e encerrando-se com o exame demissional.

A norma NR7 ainda dispõe:

**7.3.2** Compete ao médico coordenador:

- a) realizar os exames médicos previstos no item 7.4.1 ou encarregar os mesmos a profissional médico familiarizado com os princípios da patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente, as condições de trabalho e os riscos a que está ou será exposto cada trabalhador da empresa a ser examinado;
- b) encarregar dos exames complementares previstos nos itens, quadros e anexos desta NR profissionais e/ou entidades devidamente capacitados, equipados e qualificados.

Assim, entendemos que deverá existir um médico coordenador, formalmente responsável pela empresa, exceção item 7.3.1.1, ao qual somente a este e aos seus delegados, caberá a realização dos exames ocupacionais. Aos últimos, nomeados pelo médico coordenar, caberá prova de qualificação para a realização dos exames médicos ocupacionais, que se dá, principalmente, através da especialização em medicina do trabalho.

O exame clínico ocupacional deverá ser realizado com toda cautela possível. Vivenciamos hoje muitos exames sendo realizados de forma irresponsável, superficial, comprometendo a empresa e a própria carreira médica. Segundo as sugestões de condutas medico- administrativas SCMA nº 5 da ANAMT ( Associação Nacional de Medicina do Trabalho), encontramos o que segue;

Durante o exame físico deve avaliar os diversos aparelhos e sistemas do organismo *ainda que na ausência de queixas e diante das mais simples atividades de trabalho*. Não cabe argumento algum para que o exame médico seja resumido à uma pergunta do tipo “sente alguma coisa?” e o exame físico à medida da pressão arterial.

No exame admissional, a anamnese ocupacional, com a implantação da Lista B das Doenças Relacionadas ao Trabalho (MS e MPAS) passa a ter importância adicional, tendo em vista o aumento do risco de ações contra o médico coordenador. Assim, é vital a análise documental dos antecedentes ocupacionais do candidato, visto que nesta fase do processo de admissão, o candidato com muita frequência “não recorda” doenças ou acidentes que julga possa obstaculizar seu ingresso. Destaque-se a importância de analisar o documento “Solicitação de Emprego”, ou similar, do Setor de Recrutamento e Seleção, que o candidato preenche de próprio punho e informa onde trabalhou, em que funções, em que turno (horário) e outras informações administrativas.

Ou seja, a ANAMT não propõe um exame de alta complexidade investigativa, mas sim um exame dotado de certas cautelas. Por óbvio que toda atividade possui os seus riscos, pelo mínimo que seja, desta forma, deverá o médico analisar, ainda com mais cautela quando as atividades estão elencadas na lista B e C do anexo II do decreto 3048/99, as doenças do trabalho mais evidentes para a função do candidato e analisar o seu histórico laboral, complementando com encaminhamentos para a realização de exames complementares, com a finalidade de identificar e monitorar as possíveis doenças relacionadas à atividade. Por mais lógico e óbvio que se pareça, esta não é a conduta padrão evidenciada nos dias de hoje, muitas vezes por falta de compromisso e por falta de conhecimento técnico e jurídico dos profissionais da medicina do trabalho.

Ainda, nas SCMA (sugestões de condutas médico-administrativas), agora de nº 6 da ANAMT, encontramos o seguinte comentário:

Ao assinar um Atestado de Saúde Ocupacional, o Médico do Trabalho, ou o médico familiarizado com a patologia ocupacional, está assinando um documento com valor legal, no qual atesta (afirma) que aquele trabalhador, naquela data, apresentava uma determinada condição de trabalho, ou sua incapacidade para o mesmo trabalho, assumindo a responsabilidade por esta afirmativa. Para poder atestar tal condição, está implícito que este médico conhece o local de trabalho e os riscos envolvidos na atividade de quem está sendo examinado, podendo determinar com segurança a aptidão, ou não, daquele trabalhador.

Este conhecimento passa obrigatoriamente por um PCMSO bem realizado, o qual, por sua vez, se baseia num PPRA que determine com exatidão os riscos ocupacionais presentes nos locais de trabalho daquela empresa.

Entendemos que a declaração de aptidão, no admissional, fora da lógica legal - não revestida das cautelas, e posterior evidência do adoecimento, salvo exceções, impossibilita a alegação de patologia pretérita à admissão, configurando nexos causal com o trabalho, gerando todos os reflexos negativos à empresa, assim como possibilidade de ações regressivas contra o médico declarante, contra o médico coordenador ("culpa in eligendo"), sem prejuízo das demais penalidades de caráter criminal e administrativa previstas.