
Readaptação Funcional

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.46
	Versão: 01
	Vigência: 01/06/2006

SUMÁRIO

1. OBJETIVO	2
2. ABRANGÊNCIA	2
2.1. ÁREA RESPONSÁVEL	2
2.2. ÁREAS ENVOLVIDAS	2
3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	2
4. CONCEITOS	2
4.1. READAPTAÇÃO FUNCIONAL	2
4.2. CERTIFICADO DE HOMOLOGAÇÃO DE READAPTAÇÃO	2
4.3. CERTIFICADO DE HABILITAÇÃO PROFISSIONAL	2
5. DIRETRIZES	3
6. PROCEDIMENTO	5
7. HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES	6
8. ANEXOS	6
9. ASSINATURAS	6

Readaptação Funcional

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.46
	Versão: 01
	Vigência: 01/06/2006

1. OBJETIVO

Estabelecer normas e procedimentos para o registro, controle e acompanhamento dos empregados que necessitem ser inseridos no Programa de Readaptação Funcional.

2. ABRANGÊNCIA**2.1. Área Responsável**

Divisão de Desenvolvimento de Pessoas – Serviço Social.

2.2. Áreas Envolvidas

Todas as áreas da Empresa.

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

Acordo de Homologação de Readaptação, assinado entre o INSS e a Empresa, em 15/12/98, publicado no Diário Oficial nº 01, de 04/01/99, Seção 3, página 51, com vigência de 03 (três) anos.

4. CONCEITOS**4.1. Readaptação Funcional**

Identificada pela sigla RF, é um conjunto de medidas destinadas a integrar ou reintegrar na empresa, de forma sistemática e produtiva, o empregado cuja capacidade laborativa se encontra prejudicada, em razão de alterações físicas e/ou mentais, e compromete o exercício pleno das tarefas inerentes ao cargo em que está classificado. Indicação sucinta da finalidade da norma.

4.2. Certificado de Homologação de Readaptação

Identificado pela sigla CHR, é o documento que apresenta a “anuência” do Programa Reabilita, do Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, com a proposta da empresa de aproveitamento interno do empregado, depois de constatadas as suas restrições médicas, decorrentes de problema de saúde. Instrumentos normativos, leis, resoluções, comunicados pertinentes ao assunto, bem como documentos necessários ao entendimento da norma.

4.3. Certificado de Habilitação Profissional

Identificado pela sigla CHP. É o documento que apresenta a “anuência” do Programa Reabilita, do INSS, com a proposta da empresa de aproveitamento interno, após seguir as orientações daquele órgão quanto às limitações físicas do empregado, decorrentes de acidente do trabalho e/ou doença ocupacional. Qualquer ação ou trabalho específico.

Readaptação Funcional	
Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.46
	Versão: 01
	Vigência: 01/06/2006

5. DIRETRIZES

5.1. O Programa de RF tem como objetivo aproveitar a capacidade de trabalho do empregado que, impossibilitado de exercer plenamente as tarefas de seu cargo por causa de acidente de trabalho ou doença, ligada ou não à atividade profissional, esteja apto a se dedicar à empresa em outras situações, no mesmo cargo ou em outro.

5.2. Os empregados devem ser encaminhados, pelas áreas, para avaliação médica quando:

5.2.1. apresentarem problema de saúde que interfere no desempenho de suas funções e/ou que ofereça risco de segurança para si, terceiros, comunidade e patrimônio da empresa;

5.2.2. apresentarem relatório médico de profissional de saúde externo apontando restrições médicas;

5.2.3. apresentarem indicadores relacionados a possíveis problemas de saúde física e/ou mental;

5.2.4. apresentarem expediente, emitido pelo Programa Reabilita, do INSS, informando as suas limitações físicas, decorrentes de problemas de saúde, acidente de trabalho ou doença ocupacional.

5.3. Os empregados que estiverem cumprindo o período estipulado no contrato de experiência não fazem jus a RF, exceto quando a necessidade de sua operacionalização for decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

5.4. O acompanhamento e a avaliação do processo de RF são efetuados por equipe multiprofissional, formada por profissionais da área de RH (Assistente Social, Médico, Psicólogo, Analista de RH, responsável pela área de Cargos e Salários, Engenheiro e Técnico de Segurança do Trabalho), sob a coordenação do Assistente Social. Os gerentes devem ser colaboradores efetivos nesse processo e, quando necessário, podem ser convocados outros profissionais para auxiliar em casos específicos.

5.5. O processo de RF não deve sofrer interrupção quando o readaptando precisar entrar em auxílio doença, exceto quando houver necessidade de conclusão de estágio para reenquadramento em outro cargo.

Readaptação Funcional

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.46
	Versão: 01
	Vigência: 01/06/2006

5.6. Os empregados, em processo de RF, devem prioritariamente ser aproveitados no mesmo cargo, limitando-se às atividades/locais de trabalho e/ou verificando-se os Equipamentos de Proteção Individual - EPI's existentes que sejam adequados a sua incapacidade. Havendo a necessidade de mudar o empregado de cargo devem-se esgotar as alternativas de realocação dentro de sua área de lotação (Divisão, Departamento e Diretoria). O remanejamento do empregado para outra área só pode ocorrer depois de esgotadas essas tentativas.

5.7. O aproveitamento do empregado no mesmo cargo deve garantir o desempenho de, no mínimo, 60% das tarefas. Havendo comprometimento superior a 40% é obrigatório o reaproveitamento em outro cargo. O percentual de prejuízo das atividades inerentes ao cargo do empregado será definido pela equipe multiprofissional, juntamente com a gerência, com base na descrição das tarefas e nas restrições médicas a serem obedecidas.

5.8. O reenquadramento funcional, por readaptação (mudança de cargo), é precedido de análise das condições do empregado, em atender aos pré-requisitos exigidos pelo cargo proposto (nível de escolaridade compatível; situação psicológica/emocional para desempenho das funções e referência salarial igual ou superior) e de estágio de 45 dias, prorrogável a critério da equipe multiprofissional. Terminado esse período a gerência deve se manifestar positiva ou negativamente por escrito sobre a conveniência de efetivar a readaptação em caráter definitivo.

5.9. O empregado só poderá ser reenquadrado no cargo estagiado após a obtenção do CHR e/ou do CHP, expedido pelo Programa Reabilita do INSS. Deverá ser mantido no seu cargo original, obedecendo-se as restrições médicas, até ser possível a conclusão da RF.

5.10. Deve ser garantida, em cada processo de readaptação, a emissão do CHR e/ou CHP pelo INSS.

5.11. As condições e alternativas propostas pela equipe multiprofissional, em conjunto com a gerência e homologadas pelo Programa Reabilita do INSS, devem ser acatadas pelo readaptando. Havendo a recusa deste, a empresa poderá adotar as medidas administrativas cabíveis.

5.12. A gerência deve garantir o cumprimento das limitações de atividades / locais de trabalho e utilização de EPI adequado pelo readaptando.

5.13. Os empregados podem ser consultados, quando houver mais de um cargo em que possam ser readaptados, desde que a escolha atenda também aos interesses da empresa.

5.14. O processo de RF deve ser concluído no prazo máximo de 90 (noventa) dias, iniciando-se a contagem a partir da data da primeira reunião da equipe multiprofissional para discussão do caso.

Readaptação Funcional

Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.46
	Versão: 01
	Vigência: 01/06/2006

5.15. Os processos de RF encerrados poderão ser reabertos sempre que houver necessidade.

5.16. O reenquadramento funcional por readaptação não abre e nem garante reposição de vaga para a área de lotação do readaptando, havendo a perda do empregado e da respectiva vaga.

5.17. Em se tratando de RF, proveniente de doença não ligada à atividade profissional, o empregado perde a remuneração correspondente ao adicional de periculosidade, caso as limitações de atividades da mesma função ou o exercício do novo cargo não façam jus ao mesmo.

5.18. Os empregados que necessitarem passar por RF, por causa de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional, têm assegurada a continuidade do recebimento da remuneração correspondente ao adicional de periculosidade, conforme Cláusula Décima Sexta - Acidente de Trabalho, do Acordo Coletivo 2003/2004.

5.19. Aos empregados que forem readaptados funcionalmente, em decorrência de acidente de trabalho, nos termos que dispõe a legislação vigente, serão mantidos os adicionais fixos percebidos à época do acidente.

5.20. Os empregados que mudarem de cargo depois da conclusão de uma RF, por qualquer outro motivo que não seja a necessidade de reabertura deste processo, como aprovação em Processo Seletivo Interno, perdem a remuneração correspondente ao adicional de periculosidade, caso o exercício da nova função não faça jus ao mesmo.

5.21. O reenquadramento funcional será efetuado apenas com a conversão do cargo sem alteração da remuneração percebida pelo empregado. O aproveitamento em cargo que requeira aumento salarial poderá ocorrer mediante a “anuência” da Direção da empresa.

6. PROCEDIMENTO

6.1. As áreas solicitam avaliação médica dos empregados através do envio de correspondência para a Divisão de Desenvolvimento de Pessoas.

6.2. Área de Medicina do Trabalho envia expediente para a área de lotação do empregado, informando inaptidão para exercer a função ou limitações físicas/mentais, em caráter definitivo, que venham a ser constatadas nas avaliações médicas, nos resultados dos exames médicos periódicos e de retorno ao trabalho ou nas perícias realizadas pelos profissionais do Programa Reabilita, do INSS, com cópia para a área de Serviço Social.

6.3. Área de Serviço Social agenda reunião da equipe multiprofissional para iniciar o processo de RF do empregado.

Readaptação Funcional**Sistema:** Gestão Empresarial**Código:** 06.05.46**Versão:** 01**Vigência:** 01/06/2006

6.4. Equipe multiprofissional analisa se o empregado poderá ser mantido no mesmo cargo com limitações de atividades ou se será necessário proceder à mudança de cargo, avaliando o seu potencial, as alternativas possíveis do ponto de vista salarial e funcional e as implicações de ordem legal e administrativa.

6.5. Equipe multiprofissional desenvolve um programa de trabalho integrado, de modo a favorecer a unidade e o consenso do processo e a compreensão e a participação do empregado.

6.6. A área receptora do readaptando supervisiona o estágio na função proposta e informa à Divisão de Desenvolvimento de Pessoas, através de correspondência, o respectivo resultado.

6.7. Área de Serviço Social envia expediente ao Programa Reabilita do INSS, informando sobre o processo de RF desenvolvido e solicita a emissão do CHR ou CHP.

6.8. Área de Serviço Social recebe do Programa Reabilita do INSS 02 (duas) vias do CHR ou CHP e entrega uma para o readaptando e arquiva a outra no processo de RF.

6.9. Área de Serviço Social documenta todo o processo de RF e oficializa a conclusão, através do envio de expediente a área de origem do readaptando, com cópia para a Divisão de Administração de Recursos Humanos.

6.10. A Divisão de Administração de Recursos Humanos de posse de cópia da carta de conclusão do processo de RF, toma as providências administrativas necessárias para proceder o reenquadramento funcional.

7. HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES

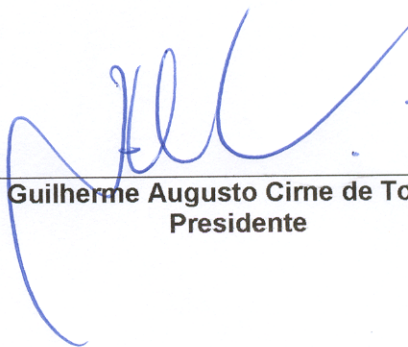
Versão 01 – 01/06/2006 – Implantação da Norma.

8. ANEXOS

Não aplicável.

9. ASSINATURAS

Dubravka Sidonija Suto
Departamento de Recursos Humanos



Guilherme Augusto Cime de Toledo
Presidente