

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

PTR

REVISÃO DE 15 DE MARÇO DE 200X



PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO

EMPRESA: XXXXXXXX

EXERCÍCIO: XXX 200X À XXX 200X

ELABORAÇÃO:

PhD Thomas Eduard Stockmeier

**MEDICO DO TRABALHO CRM-SP 112490-S CRM-BA 12158-P CRM-MG 20542-S
TITULO DE ESPECIALISTA EM MEDICINA DO TRABALHO PELA ANAMT N°070286**

PhD em Medicina Ocupacional ANAMT 3467

Higienista Ocupacional ABHO 582

Ergonomista - membro profissional da ABERGO

Perito Judicial & Assistente Técnico

Auditor Ambiental & Ocupacional ASPEJUDI 499

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

ÍNDICE

- 1 IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA**
- 2 INTRODUÇÃO**
- 3 OBJETIVOS**
- 4 DEFINIÇÃO DE PADRÃO CLÍNICO DO PERFIL PROFISSIONGRÁFICO**
- 5 CRITÉRIOS**
- 6 OBRIGAÇÕES E ESTÍMULOS**
- 7 METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE TRABALHO RESTRITO**
- 8 MEDIÇÃO DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO**
- 9 DEFINIÇÃO DE PADRÃO CLÍNICO DO PERFIL PROFISSIONGRÁFICO POR FUNÇÃO**
- 10 BASES LEGAIS**
- 11 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**
- 12 CONCLUSÃO**
- 13 ANEXO 1**
1) MODELO DE FICHA DE PADRÃO CLÍNICO DO PERFIL PROFISSIONGRÁFICO
2) MODELO DE COMUNICAÇÃO DE RECOMENDAÇÃO DE TRABALHO RESTRITO
- 14 ANEXO 2**
MODELO DE ENCAMINHAMENTO PARA O AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTÁRIO DO INSS
- 15 ANEXO 3**
MODELO DE ALTA DO AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTÁRIO DO INSS
- 16 ANEXO 4**
MODELO DE ENCAMINHAMENTO DE FUNCIONÁRIA À LICENÇA MATERNIDADE
- 17 ANEXO 5**
MODELO DE COMUNICAÇÃO DE TÉRMINO DE LICENÇA MATERNIDADE DE FUNCIONÁRIA

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO - PTR

1. IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

- **EMPRESA:** **CONSÓRCIO BTE**
- **C.N.P.J.:** **05 222 349 / 0001 - 91**
- **INSCRIÇÃO ESTADUAL** **15 225 972 -4**
- **ENDEREÇO:** **VILA DO SOSSEGO S/N**
- **TELEFONES:** **031 3263-3100 R 651 AO 656**
- **CIDADE:** **CANAÃ DOS CARAJÁS**
- **ESTADO** **PARA**
- **CÓDIGO ATIVIDADE (CNAE):** **45-21-7**
- **ATIVIDADE PRINCIPAL** **EDIFICAÇÕES RESIDENCIAIS, COMERCIAIS E DE SERVIÇOS**
(DE ACORDO COM O C.N.A.E.):
- **GRAU DE RISCO:** **4**
- **GRUPO DE RISCO:** **C18A CONSTRUÇÃO**
- **DATA VISTORIA TÉCNICA:** **NOV 2002 / MAR 2003**
- **HORÁRIO DE TRABALHO:** **8 HORAS DIÁRIAS, COM EVENTUAIS HORAS EXTRAS**
- **CONTATOS:** **ENG. SEG. CLAUDIO HABIB BAHIA**
031 9951-6806
DR. THOMAS EDUARD STOCKMEIER
094 9132-2546
drthomas@ig.com.br

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	-------

2. INTRODUÇÃO

O **Programa de Trabalho Restrito - PTR** é uma importante ferramenta de apoio ao PROCABS e PCMSO vigentes em uma empresa, não devendo jamais existir na falta de qualquer um dos dois mencionados antes, além do que deve o mesmo ser rigorosamente embasado no **padrão clínico do perfil profissiográfico**.

3. OJETIVOS

Os principais objetivos do PTR são:

- Combater o Absenteísmo, apoiando o PROCABS;
- Evitar prejuízos financeiros à empresa;
- Evitar danos a Saúde Ocupacional dos funcionários, apoiando o PCMSO;
- Evitar prejuízos financeiros aos funcionários.

Através das seguintes ações básicas:

- Evitar encaminhar desnecessariamente funcionários ao auxílio doença previdenciário:
 - Para evitar sobrecarregar o sistema previdenciário brasileiro;
 - Evitar prejuízos financeiros aos funcionários, pois sabidamente só receberão metade de seu salário em carteira cerca de 2 a 3 meses após o encaminhamento ao auxílio doença.
 - Evitar prejuízos a empresa tendo que:
 - Contratar funcionários temporários ou substitutos;
 - Submeter os funcionários remanescentes a um regime de horas extras, gerando stress e mais acidentes;
- Evitar encaminhar desnecessariamente funcionários ao auxílio doença acidentário:
 - Para evitar sobrecarregar o sistema previdenciário brasileiro;
 - Evitar prejuízos financeiros aos funcionários, pois sabidamente só receberão metade de seu salário em carteira cerca de 2 a 3 meses após o encaminhamento ao auxílio doença.
 - Evitar prejuízos a empresa tendo que:
 - Contratar funcionários temporários ou substitutos;
 - Submeter os funcionários remanescentes a um regime de horas extras, gerando stress e mais acidentes;
 - e gerando conseqüentemente diretos trabalhistas incômodos contra a empresa (estabilidade de um ano após retorno do auxílio!);
- Desestimular que os absentas “corpo mole” procurem provocar e ou simular ou valorizar acidentes/doenças para esquivar-se do trabalho.

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
-------------	---	-------

4. DEFINIÇÃO DE PADRÃO CLÍNICO DO PERFIL PROFISSIONAL

O Médico do Trabalho, muitas vezes convocado que é, para emitir pareceres como perito judicial ou mesmo como perito assistente por ocasião de ações trabalhistas e, neles aplicar todos os conhecimentos técnicos e legais exigidos pela Justiça.

Por outro lado e, continuamente as autoridades do Ministério do Trabalho por meio do grupo tripartite ora constituído, revisa e atualiza as normas regulamentadoras assim como as modificam ou introduzem novos conceitos que regem a problemática da saúde ocupacional.

Nestas condições ao Médico do Trabalho se lhe exige atualizar tanto no âmbito técnico, na legislação pertinente e nos procedimentos.

Daí, a necessidade de poder fornecer aos facultativos envolvidos na saúde ocupacional algumas noções para a elaboração dos chamados **Perfis Profissionais de natureza médica**, atualmente exigidos às empresas por força da recente Medida Provisória nº1513 da Previdência Social de 11.10.96 corroborada em 05.03.97 pelo decreto nº 2172 do Regulamento de Benefícios da Previdência Social.

Não obstante haver controvérsia, quanto a responsabilidade na elaboração dos Perfis Profissionais de qualquer maneira, o Médico do Trabalho estará direta ou indiretamente envolvido na referida elaboração.

A definição é de **“subpopulação de trabalhadores com um mínimo de 90% de aptidão para o exercício de determinada função específica, definida em análise ergonômica da tarefa, rendimento no trabalho e possíveis danos a saúde” – Stockmeier,2001.**

5. CRITÉRIOS

Os critérios para conceder trabalho restrito são:

- 1) Análise de perfil profissional favorável a atuar em 60% das tarefas que são previstas na função original;
- 2) Análise de perfil profissional favorável a atuar em 70% das tarefas que são previstas na nova função temporária;
- 3) Análise de perfil profissional favorável a atuar em 90% das tarefas que são previstas na nova função definitiva;
- 4) Concordância da Gerência Administrativa ou RH/setor de pessoal;
- 5) Concordância do Encarregado direto;
- 6) Concordância do funcionário;
- 7) Concordância do sindicato caso o PTR esteja incluso em acordo ou convenção trabalhista;
- 8) Concordância da DRT caso algum auditor fiscal do trabalho questione o PTR.

Dos critérios acima, os itens de 1 a 3 devem ter pelo menos um positivo, e de 4 a 8 todos devem ser positivos.

Os critérios para não conceder trabalho restrito são:

- 9) Análise de perfil profissional desfavorável a atuar em 60% das tarefas que são previstas na função original;
- 10) Análise de perfil profissional desfavorável a atuar em 70% das tarefas que são previstas na nova função temporária;

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	-------

- 11) Análise de perfil profissiográfico desfavorável a atuar em 90% das tarefas que são previstas na nova função definitiva;
 - 12) Não concordância da Gerência Administrativa ou RH/setor de pessoal;
 - 13) Não concordância do Encarregado direto;
 - 14) Não concordância do funcionário;
 - 15) Não concordância do sindicato caso o PTR esteja incluso em acordo ou convenção trabalhista;
 - 16) Não concordância da DRT caso algum auditor fiscal do trabalho questione o PTR.
- Dos critérios acima, os itens de 9 a 11 podem ter pelo menos dois negativos, e de 12 a 16 qualquer um positivo indica impossibilidade de trabalho restrito.

INTERPRETAÇÕES ADICIONAIS E ALTERNATIVAS DOS CRITÉRIOS

Superpondo-se os resultados obtidos dos diferentes perfis profissiográficos por ocasião do exame do trabalhador ao Perfil Padrão correspondente a função, poderemos obter resultados que permitirão às seguintes conclusões.

- APTO (para a função) = o traçado gráfico do perfil realizado coincide com o traçado do Perfil Padrão, OU o traçado gráfico do perfil realizado coincide parcialmente (para a função) (MAIS DE 90%) com o traçado do Perfil Padrão.

- INAPTO(para a função) = o traçado gráfico do perfil realizado não coincide com o traçado do Perfil Padrão.

- APTO com restrições = o traçado gráfico do perfil realizado coincide parcialmente (para a função) (60 à 70%) com o traçado do Perfil Padrão.

Outra maneira interpretativa seria a de comparar-se a localização das exigências funcionais obtidas no traçado gráfico do perfil realizado com a localização das exigências funcionais do Perfil Padrão.

Assim teríamos :

- APTO (para a função) = as exigências funcionais do perfil realizado situam-se à Esquerda do traçado gráfico do perfil Padrão, OU a maioria das exigências funcionais (MAIS DE 90%) do perfil (para a função) realizado situa-se à esquerda do traçado gráfico do Perfil Padrão.

- INAPTO(para a função)= a maioria das exigências funcionais do perfil realizado situam-se à Direita do traçado gráfico do Perfil Padrão.

- APTO com restrição= a maioria das exigências funcionais (60 à 70%) do perfil (para a função) realizado situa-se à esquerda do traçado gráfico do Perfil Padrão.

6. OBRIGAÇÕES E ESTÍMULOS

Deverá ser afixado, a critério da gerência ou do comitê gestor do combate ao absenteísmo (gerente, médico e RH), um placar de indicação do trabalho restrito dos funcionários, a ser estipulado pelo comitê gestor, para que os **trabalhadores restritos** tornem-se públicos para a

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX

empresa, e o RH/setor de pessoal conseqüentemente promovam no mínimo elogios e se possível estímulos aos funcionários que aderem ao PTR, que podem ser desde sorteios de prêmios até bonificação em dinheiro.

Deverá também o SESMT se houver emitir ASO de mudança de função, caso ocorra, que deve-se frisar que mudança de função para o MTE é mudança de um lugar para outro com riscos diferentes, mesmo que a função continue a mesma em CTPS, e não só necessariamente mudar de função de carpinteiro para pedreiro, por exemplo.

7. METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE TRABALHO RESTRITO

Os limites para considerar o funcionário apto ou inapto para a função são definidos no padrão clínico do perfil profissiográfico.

Como sabemos o exame médico admissional é indispensável além de ser obrigatório para todo ou qualquer candidato a emprego, assim como também os outros exames médicos (periódico, demissional, mudança de função, retorno ao trabalho) são obrigatórios aos funcionários, e exames médicos pós demissionais são obrigatórios por até 30 anos após a demissão em caso de exposição a radiações ionizantes, asbesto e benzeno, para ex-funcionários.

Sabemos também que é nesta oportunidade que poderão ser identificadas anormalidades físicas, mentais e / ou psíquicas muitas vezes ignoradas pelo próprio trabalhador (candidato, funcionário e ex-funcionário). Além disso, nesta ocasião que, objetivando-se a proteção da saúde do trabalhador, poder-se-á evitar que venha a ser prejudicada ou agravar-se alguma anormalidade preexistente face a exposição que possa submeter-se quando de seu ingresso, permanência, saída, e após a saída da na empresa.

Independentemente do exame clínico minucioso pelo qual o trabalhador deverá ser submetido e dos exames subsidiários, deverá o laudo conclusivo do exame médico ocupacional ser complementado por algumas características também de natureza clínica que permitirão consubstanciar o laudo conclusivo final. Trata-se de informações prestadas pelo Perfil Profissiográfico do candidato.

Visa o Perfil Profissiográfico identificar no candidato para uma determinada função, a sua efetiva aptidão física e psíquica para o desempenho da atividade para a qual está sendo designado.

É evidente que os resultados obtidos que, neste caso são de natureza médica, deverão superpôr-se ao perfil profissiográfico de âmbito técnico. Ambos devem completar-se.

Para a execução do Perfil Profissiográfico de natureza médica é necessária a determinação das chamadas Exigências Funcionais que nada mais são de quais propriedades e / ou capacidades deverá o trabalhador possuir para que possa, juntamente com as condições clínicas apuradas no exame clínico admissional, desempenhar com segurança a função que se propõe, a desenvolver, exerce ou exerceu.

Exigências Funcionais

As exigências funcionais deverão ser avaliadas cujos valores levados à um gráfico, revelará um traçado que, comparado a um outro considerado padrão permitirá concluir se o trabalhador estará sob o aspecto neuropsicofísico em condições para desempenhar a função que lhe está sendo atribuída.

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	-------

Basicamente considera-se como indispensáveis as seguintes Exigências Funcionais que devem ser avaliadas.:

- a-coeficiente de robustez;
- b-acuidade auditiva e visual ;
- c-equilíbrio ;
- d-condições cardiocirculatórias e neuropsíquicas ;
- e-condições respiratórias;
- f-condições do aparelho locomotor.
- g-Resistência às agressões ambientais

Entretanto dependendo das características da função determinada ao trabalhador , inclui-se a avaliação de outras exigências tais como :

- grau de sudorese das mãos e o pH do suor ,
- a força aeróbica,
- a tolerância ao calor e ao frio ,
- a tolerância aos irritantes cutâneos e respiratórios e ,
- aos tóxicos sistêmicos.

Para cada resultado será conferida uma graduação que a critério médico poderá ser com valores de 0 à 4 (0-I-II-III-IV).Cada graduação receberá um índice conclusivo (escore).

Assim sendo , com base nos dados obtidos do perfil profissiográfico, periodicamente e por ocasião dos exames médicos periódicos será efetuada uma análise e atualização do perfil determinado inicialmente. O mesmo deverá ser aplicado no desligamento de uma aposentadoria especial pleiteada conforme determinação legal (Medida Provisória nº 1513 de 11.10.96) do INSS.

8. MEDIÇÃO DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO

III - EXIGÊNCIAS FUNCIONAIS

A - ACUIDADE VISUAL

Consiste na :

- Avaliação visual para perto e longe (tabela de Snellen e cartão de Jaeger);
- Avaliação da visão das cores ;

Determinação do ponto próximo (convergência) , de foria e de tropia , de profundidade e do campo visual ; Sob o ponto de vista prático os valores obtidos podem ser colocados em uma escala funcional de graduação de IV a 0 conforme a tabela a seguir:

GRAU	ESCORE	% DE VISÃO
IV	3	67.5 %
III	6	88.5%
II	2	49.0%
I	1	20.0%
0	5	84.5%

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

B - ACUIDADE AUDITIVA

Realizada por meio dos testes audiométricos (audiometria tonal ou por audiometria screening) para determinar o percentual da capacidade auditiva perdida. Seus valores são adaptados numa tabela com gradação de IV a 0.

GRAU	PERDA AUDITIVA EM %
IV	0 a 10 %
III	10 a 30 %
II	30 a 50 %
I	50 a 70 %
0	70 % a mais

C - CAPACIDADE RESPIRATÓRIA

Sua determinação é conseguida por meio de equipamentos específicos (vitalógrafo ou analisador da função pulmonar) . Na prática pode-se considerar apenas 2 valores representados : capacidade vital (% do ar inspirado e eliminado) - CV e o fluxo expiratório máximo de 1º segundo - FEV₁ .Assim sendo podemos obter valores ilustrados na tabela seguinte :

CRITÉRIO (gradação)	CV	FEV ₁
Normal - IV	80 %	= ou maior de 70 %
Limitação Moderada -III	70 a 80 %	de 50 a 70 %
Limitante - 0	menor de 70 %	menor de 70 %

D - COEFICIENTE DE ROBUSTEZ

Para a sua avaliação utiliza-se a tabela de GOULENE e obtido pela média aritmética dos valores das seguintes determinações :

1- Índice ponderal (Ip)

$$Ip = \frac{P \times Pt}{Pa}$$

p = peso do candidato
Pt = perímetro torácico
Pa = perímetro abdominal

2 - Índice de Spehl

$$Spehl = \frac{CV \times p}{h}$$

CV = capacidade vital
p = peso do candidato
h = altura do candidato

3 - Perímetro bicipital médio direito e esquerdo (Bm)

$$\underline{Bd \times Be}$$

Bd = perímetro bicipital direito

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	-------

BM = 2

Be = perímetro bicipital esquerdo

4 - Força manual média direita e esquerda (Mn)

$$Mn = \frac{Md \times Me}{2}$$

Md = força manual direita
Me = força manual esquerda

Para essa avaliação é usado o Dinamômetro manual cujos valores indicam:

Força manual (a direita , esquerda ou em ambas as mãos)

Maior de 40 Kgf = adequado para apreensão

De 11 a 20 Kgf = inadequado para apreensão

5 - Força escapular

É determinada pelo Dinamômetro escapular

Valores maiores de 50kgf significa satisfatório reforço da musculatura dorso lumbar.

6 - Força lumbar

Avaliada por meio do Dinamômetro lumbar

Valores de 110 ou mais kgf indica adequação para levantar peso de até 40 quilos.

7 - Resistência aos pesos (Tm).

$$Tm = \frac{Td \times Te}{2}$$

Td = Tempo de sustentação do membro superior direito
Te = Tempo de sustentação do membro superior esquerdo

Para a sua determinação utiliza-se halteres de 5 quilos para o sexo masculino e de 3 quilos para o feminino.

A seguir os valores e as respectivas conclusões.

Tempo de sustentação em segundos	Grau de capacidade de sustentação
Mais de 79 seg.(homens) Mais de 108 seg.(mulheres)	Capaz de sustentar pesos
De 30 a 79 seg. (homens) De 40 a 108 seg.(mulheres)	Capaz de sustentar pesos porém com auxílio de equipamento
Menos de 30 seg. (Homens) Menos de 40 seg. (MULHERES)	Incapacidade de sustentação

Obtidos os valores de todos os indicadores acima referidos calcula-se o Coeficiente de Robustez (CR) somando-se esses valores (T) e dividindo o total pelo número de provas efetuadas.(N).

$$CR = \frac{T}{N}$$

Obtido o valor do CR o mesmo será comparado aos valores da tabela.

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

GRAU	ESCORE	CONCLUSÃO
IV	1 a 3.9	ideal
III	4 a 4.9	normal
II	5 a 5.9	satisfatório
I	6 a 7.9	sofrível
0	8 a 10.0	insuficiente

E - CONDIÇÕES CARDIOCIRCULATÓRIAS

GRAU	ESCORE
IV	Exame clínico normal –Reação de Machado Guerreiro negativa - ECG normal- Prova de Lian normal
III	Exame clínico normal
II	Alterações semiológicas assintomáticas
I	Cardiopatia detectada porém assintomática
0	Cardiopatia descompensada

F - CONDIÇÕES DE EQUILÍBRIO

GRAU	ESCORE
IV	Marcha , equilíbrio ortoslático , Romberg , prova de saltos e giratória normais.
III	Marcha, Romberg e equilíbrio ortoslático normais
II	Marcha e equilíbrio normais
I	Distúrbio discreto da marcha e do equilíbrio ortostático
0	Comprometimento grave da marcha e do equilíbrio ortostático

G- CONDIÇÕES DO APARELHO LOCOMOTOR

GRAU	ESCORE
IV	Sistema muscular , tendões , articulações , coluna vertebral e sistema venoso dos membros inferiores íntegros.
III	Discretas alterações , porém sem comprometimento global ou regional do aparelho locomotor .Ausência de varizes dos membros inferiores.
II	Comprometimento regional do aparelho locomotor , ou existência de discretas varizes dos membros inferiores sem complicações.
I	Comprometimento global do aparelho locomotor
0	Grave comprometimento global do aparelho locomotor , ou presença de varizes complicadas.

H- CONDIÇÕES NEUROPSÍQUICAS

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	-------

GRAU	ESCORE
IV	Exame neurológico normal Ausência de antecedentes pessoais Psiquismo íntegro EEG normal
III	Exame neurológico normal Ausência de antecedentes pessoais Psiquismo íntegro
II	Existência de uma das alternativas -Antecedentes de epilepsia ou psicopatia -Seqüelas neurológicas parcialmente incapacitantes -Neurose discreta
I	Existência de uma das alternativas: -Epilepsia controlada com medicamentos -Alcoolismo moderado ou neuroses
O	Existência de uma das alternativas -Seqüelas neurológicas incapacitantes -Psicopatia evidente -Alcoolismo com dependência -Dependência de drogas -Outras neuroses ou psicopatias em atividade

I - CONDIÇÕES DE SUDORESE

GRAU	ESCORE
IV	mínima
III	discreta
II	regular
I	intensa
O	máxima

Critério de avaliação

- 1 - Intensidade da sudorese
- 2 - Determinação do pH com papel vermelho tornesol(acidez ou alcalinidade).

J- MOBILIDADE DO TRONCO

GRAU	ESCORE
IV	todos os movimentos de rotação, flexão e extensão livres.
III	Deficiência de flexão ,rotação e extensão
II	Rotações prejudicadas
I	Presença de cifoescoliose acentuada
O	Presença ou seqüela de hérnia hiatal e/ou osteoartrite

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

K- ESTADO NUTRICIONAL

GRAU	ESCORE
IV	ideal
III	normal
II	Satisfatório
I	Insuficiente
O	Sofrível

L - TOLERÂNCIA AO CALOR

GRAU	ESCORE
IV	Ideal (PA, sudorese precoce, temperatura corporal e frequência cardíaca inalteradas)
III	Normal
II	Satisfatória
I	Tolerada
O	Inadequada (PA, sudorese, temperatura corporal e frequência cardíaca aumentadas)

M - TOLERÂNCIA AO FRIO

GRAU	ESCORE
IV	Ideal
III	Normal
II	Satisfatória
I	Regular
0	Inadequada

N- IRRITANTES CUTÂNEOS

GRAU	<u>ESCORE</u>
IV	Ausência de reações
III	Reação duvidosa
II	Reação forte
I	Reação fraca
0	Reação muito forte

OBS : Substâncias a serem testadas : componentes da borracha , metais , resinas , corantes e tópicos.

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

O - IRRITANTES RESPIRATÓRIOS

GRAU	ESCORE
IV	Presença de bronco espasmo
III	Presença de espirros, coriza e prurido nasal
II	Ausências de reações
I	Tosse, roncospasmo e sibilos generalizados
0	Presença de broncoespasmo, prurido e coriza nasal, tosse e espirros

OBS :Agentes que causam asma: grãos, farinha, plantas, insetos, fibra de algodão, fungos produtos animais, produtos de limpeza, solventes, madeira, corantes, cosméticos e perfumes, etc.

P - MOBILIDADE DOS MEMBROS INFERIORES

GRAU	ESCORE
IV	Desenvolvimento muscular e articulações tibiotársica, dos joelhos e coxo femural normais.
III	Deficiência de extensão e flexão
II	Articulações uni ou bilaterais comprometidas
I	Encurtamento de um dos membros inferiores com báscula de bacia
0	Presença de atrofia muscular uni ou bilateral

9. DEFINIÇÃO DE PADRÃO CLÍNICO DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO POR FUNÇÃO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PADRÃO (PPP)

Para cada função desenvolvida na empresa deverá ser elaborado um perfil padrão cujo traçado servirá para interpretações dos diferentes perfis efetuados. Para tal e previamente deverão ser conhecidas todas as funções.

Em seguida seleciona-se alguns empregados (sugere-se pelo menos 10) da empresa que exercem todos a mesma função (por ex-motoristas).

Em cada um deles serão avaliadas as exigências funcionais específicas para a referida função.

No final com base nos dados comuns da maioria dos examinados , será confeccionado um perfil profissiográfico que será considerado Perfil Padrão para o caso exemplificado. Este modelo servirá de padrão comparativo para os futuros candidatos para a função no caso considerado(motorista).

O mesmo procedimento deverá ser aplicado para as demais funções praticadas na empresa resultando desta maneira um elenco de Perfis Profissiograficos Padrões (PPP).

10. BASES LEGAIS

- Medida Provisória nº1513 da Previdência Social de 11.10.96 corroborada em 05.03.97 pelo decreto nº 2172 do Regulamento de Benefícios da Previdência Social.
- PORTARIA MTb Nº 3214 DE 08 DE JUNHO DE 1978 - Segurança e Medicina do Trabalho.
- DECRETO No 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 - BURGESS , W.A. - Identificação de Possíveis Riscos à Saúde do Trabalhador nos diversos processos industriais Ergo Ed.Ltda.2ªed.(Tradução) B.Horizonte , 1997.
- 2 - BUSCHINELLI,J.T.- KATO , M. - Monitoramento Biológico de Exposição a Agentes Químicos Fundacentro,S.Paulo, 1989.
- 3 - COUTO, H.A. - Fisiologia do Trabalho Aplicada "B.Horizonte, 1976.
- 4 - KWITKO,A. - Audiometria Industrial de screening-Bases e Conceitos de uma programa de gerenciamento de informações Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo , 1993.
- 5 - MARANO,V.P. - Medicina do Trabalho: Exames Médicos admissionais, periódicos : Provas Funcionais Ed.LTr.3ªEd.1997 ,S.Paulo.
- 6 ----- - Doenças Ocupacionais Apostila , 1996 , São Paulo.
- 7 - MARANO , V.P. -SILVA FILHO, .A.L.- Atendimento Básico de Emergência Pré-Hospitalar (ABE) Apostila, 1994 São Paulo.
- 8 - MENDES,R. - Medicina do Trabalho. Doenças Profissionais . Ed.Savier. São Paulo, 1980.
- 9 - ----- -Patologia do Trabalho. Atheneu Ed. Rio de Janeiro, 1995.
- 10 - OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, - Enciclopédia de Medicina,Higiene e Seguridad del Trabajo. 2Vols.,Madrid,INP,1975
- 11 - PEREIRA ,C.A - Surdez profissional em trabalhadores Metalúrgicos : estudo epidemiológico em industria da Grande São Paulo(Tese de Mestrado)Fac. de Saúde Pública da USP, São Paulo ,1978.
- 12----- Seleção profissional em trabalhadores metalúrgicos: estudo epidemiológico em indústria da Grande São Paulo (Tese de Mestrado),Fac. de Saúde Pública da USP, São Paulo,1978.
- 13-SIMONIN,C.- Medecine du Travail,2ªed.Maloine , Paris, 1957
- 14-VIEIRA,S.I. e col.-Medicina Básica do Trabalho. ,5 vols.1a e 2a.ed.,Ed.Genesis Curitiba, 1995-1996.

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

12. CONCLUSÃO

Toda empresa que quer prosseguir uma trajetória saudável de existência deve ser saudável do ponto de vista de sua motivação, e a questão do trabalho restrito, desde que beneficie a empresa, os trabalhadores e a sociedade, como um todo, serve como apoio ao próprio Sistema Previdenciário Brasileiro, reduzindo custos e aumentando o lucro; enfim, é pelo bem dos que produzem e trabalham pelo Brasil e pela empresa.

CANAA DOS CARAJAS – PA, 15 DE MARÇO DE 2003

PhD Thomas Eduard Stockmeier
MEDICO DO TRABALHO CRM-SP 112490-S CRM-BA 12158-P CRM-MG 20542-S
TITULO DE ESPECIALISTA EM MEDICINA DO TRABALHO PELA ANAMT N°070286
PhD em Medicina Ocupacional ANAMT 3467
Higienista Ocupacional ABHO 582
Ergonomista - membro profissional da ABERGO
Perito Judicial & Assistente Técnico
Auditor Ambiental & Ocupacional ASPEJUDI 499

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

CURRICULUM DO AUTOR

PhD Thomas Eduard Stockmeier

MEDICO DO TRABALHO

TITULO DE ESPECIALISTA EM MEDICINA DO TRABALHO PELA ANAMT/AMB N°070286

PhD em Medicina Ocupacional

Higienista Ocupacional

Ergonomista

Perito Judicial & Assistente Técnico

Auditor Ambiental & Ocupacional

CRM-SP 112490-S CRM-BA 12158-P CRM-MG 20542-S

ANAMT 3467

ABHO 582

ABERGO - membro profissional

ASPEJUDI 499 CNPJ 03.017.809/0001-14

SOCIEDADES DAS QUAIS É ASSOCIADO:

ANAMT - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO

ABHO - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE HIGIENISTAS OCUPACIONAIS

ABERGO - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA

AMHB - ASSOCIAÇÃO MÉDICA HOMEOPÁTICA BRASILEIRA

ASPEJUDI - ASSOCIAÇÃO DE PERITOS JUDICIAIS DE MINAS GERAIS

A) ESPECIALIDADES OCUPACIONAIS CONCLUÍDAS

1. PhD em MEDICINA OCUPACIONAL - AWU - MISSISSIPPI - EUA
2. Especialista em MEDICINA DO TRABALHO - USF - BRAGANÇA PAULISTA-SP - 700 Hs
3. Especialista em SAÚDE OCUPACIONAL- EBM - SALVADOR-BA - 450 Hs
4. Especialista em HIGIENE OCUPACIONAL - UFBA - SALVADOR-BA - 435 Hs
5. Especialista em ERGONOMIA - UFRJ - RIO DE JANEIRO-RJ - 360 Hs

B) ESPECIALIDADES ASSISTENCIAIS CONCLUÍDAS

6. PhD em FITO-HOMEOPATIA - UTI - MÚRCIA-ESPANHA - 1000 Hs
7. MESTRADO em AROMATERAPIA - UTI - MÚRCIA-ESPANHA - 300 Hs
8. Especialista em HOMEOPATIA - IMH - BELO HORIZONTE-MG - 1200 Hs

C) OUTRAS ESPECIALIDADES CONCLUÍDAS:

9. PhD em BUSINESS ADMINISTRATION - AMSTEAD UNIVERSITY

D) ESPECIALIDADES OCUPACIONAIS EM ANDAMENTO:

10. Auditoria e Perícia Ambiental / OSHAS 18001 - 400 Hs - UFRJ

E) CURSOS DE EXTENSÃO OCUPACIONAIS CONCLUÍDOS:

1. TOXICOLOGIA OCUPACIONAL - HSO - SANTOS - SP
2. PERÍCIAS JUDICIAIS - FCMMG - BELO HORIZONTE-MG - 135 Hs

F) TÍTULOS DE ESPECIALISTAS MÉDICOS CONQUISTADOS:

1. MEDICINA DO TRABALHO PELA ANAMT/AMB em 29/11/2003!

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

ANEXO 1

- 1) MODELO DE FICHA DE PADRÃO CLÍNICO DO PERFIL
PROFISSIONAL**
- 2) MODELO DE COMUNICAÇÃO DE RECOMENDAÇÃO DE
TRABALHO RESTRITO**

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

PADRÃO CLÍNICO DE PERFIL PROFISSIOGRÁFICO					
NOME :					
FUNÇÃO :		IDADE :		PESO :	
ESTATURA:					
EXIGÊNCIAS FUNCIONAIS	GRADAÇÃO				
	IV	III	II	I	0
1-Coeficiente de robustez					
2-Acuidade auditiva					
3-Acuidade Visual					
4-Equilíbrio					
5- Ap.Locomotor					
6-Neuro Psiquismo					
7-Cardio Circulatórias					
8-Respiratórias					
9-Sudorese					
10-Mobilidade do Tronco					
11-Estado de Nutrição					
12-Mobilidade dos membros inferiores					
13-Tolerância ao Calor					
14-Tolerância ao Frio					
15-Irritantes cutâneos					
16-Irritantes respiratório					
Conclusão					
APTO		APTO C/RESTRICÇÕES		INAPTO	
OBS :					

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	-------

COMUNICAÇÃO DE RECOMENDAÇÃO DE TRABALHO RESTRITO OU SUAVE PARA FUNCIONÁRIO

NOME : _____

IDENTIDADE: _____

FUNÇÃO : _____

EMPRESA: _____

MUDANÇA DE FUNÇÃO: () NECESSÁRIA () DESNECESSÁRIA

NATUREZA: () OCUPACIONAL () NÃO OCUPACIONAL () À ESCLARECER

DATA DO INÍCIO DO TRABALHO RESTRITO: _____ / _____ / _____

DATA DO PROVÁVEL TÉRMINO DO TRABALHO RESTRITO: _____ / _____ / _____

DATA DO PROVÁVEL RETORNO EFETIVO AO TRABALHO: _____ / _____ / _____

PARECER DO MÉDICO:

TIPO DE RESTRIÇÕES: _____

Assinatura e Carimbo do Médico

PARECER DO ENCARREGADO:

POSSIBILIDADE DE FORNECER TRABALHO RESTRITO: () SIM () NÃO

Assinatura do Encarregado

LOCAL E DATA : _____, _____ / _____ / _____

Assinatura do Responsável pelo Setor Pessoal

Assinatura do funcionário

1ª via setor pessoal
2ª via prontuário .
3ª via funcionário .

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

ANEXO 2

MODELO DE ENCAMINHAMENTO PARA O AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTÁRIO DO INSS

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	---	-------

COMUNICAÇÃO DE ENCAMINHAMENTO DE FUNCIONÁRIO AO AUXÍLIO DOENÇA DO INSS

NOME : _____

IDENTIDADE: _____

FUNÇÃO : _____

NATUREZA:

- () ENCAMINHAMENTO ACIDENTÁRIO
 () ENCAMINHAMENTO PREVIDENCIÁRIO

DATA DO INÍCIO DO AFASTAMENTO: _____ / _____ / _____

DATA DO TÉRMINO DOS 15 DIAS DA EMPRESA: _____ / _____ / _____

ENCAMINHAMENTO AO AUXÍLIO DOENÇA À CONTAR DE : _____ / _____ / _____

LOCAL E DATA : _____ , _____ / _____ / _____

Assinatura e Carimbo do Médico

Assinatura do funcionário

1ª via setor pessoal
 2ª via prontuário .
 3ª via funcionário .

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

ANEXO 3

MODELO DE ALTA DO AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTÁRIO DO INSS

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	---	-------

COMUNICAÇÃO DE ALTA DE AUXÍLIO DOENÇA DO INSS

NOME : _____

IDENTIDADE: _____

FUNÇÃO: _____

NATUREZA:

() ALTA ACIDENTÁRIA

() ALTA PREVIDENCIÁRIA

DATA DO AFASTAMENTO: ____ / ____ / ____

DATA DA ALTA: ____ / ____ / ____

PERÍODO DE AFASTAMENTO DA EMPRESA: _____ () DIAS.

LOCAL E DATA : _____, ____ / ____ / ____

Assinatura e Carimbo do Médico

Assinatura do funcionário

1ª via setor pessoal
2ª via prontuário .
3ª via funcionário .

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

ANEXO 4

MODELO DE ENCAMINHAMENTO DE FUNCIONÁRIA À LICENÇA MATERNIDADE

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

ANEXO 5

MODELO DE COMUNICAÇÃO DE TÉRMINO DE LICENÇA MATERNIDADE DE FUNCIONÁRIA

EMPRESA XXX

EMPRESA XXX	PTR PROGRAMA DE TRABALHO RESTRITO	XXXXX
--------------------	--	--------------

COMUNICAÇÃO DE TÉRMINO DE LICENÇA MATERNIDADE DE FUNCIONÁRIA

NOME : _____

IDENTIDADE: _____

FUNÇÃO: _____

DATA DO INÍCIO DA GESTAÇÃO: ____ / ____ / ____

DATA DO FIM DA GESTAÇÃO: ____ / ____ / ____

DATA DO INÍCIO DA LICENÇA MATERNIDADE: ____ / ____ / ____

DATA DO FIM DA LICENÇA MATERNIDADE: ____ / ____ / ____

PERÍODO DE AFASTAMENTO DA EMPRESA: _____ () DIAS.

LOCAL E DATA : _____, ____ / ____ / ____

Assinatura e Carimbo do Médico

Assinatura da funcionária

1ª via setor pessoal
2ª via prontuário .
3ª via funcionário .

EMPRESA XXX