



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



**Instituição:** BRF S.A.

**Categoria:** Empresas Privadas

### **Trabalho – PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DA BRF S.A.**

PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DA BRF S.A. Origem Entre 2007 e 2008, a Empresa BRF S.A., na época Perdigão Agroindustrial S.A, financiou um projeto chamado Programa de Reabilitação Ampliada PRA, que visava à recuperação de funcionários afastados do trabalho. O programa contou com parceria entre a empresa, Ministério Público do Trabalho, SUS, INSS e Universidade Federal de Santa Catarina. A partir dos resultados deste programa, a BRF, ciente de sua responsabilidade como maior empregadora do município de Videira/SC e preocupada em contribuir com a reabilitação dos segurados, em 2009, propôs articular uma parceria com o INSS, a Prefeitura Municipal de Videira, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Carnes e Derivados, Indústrias da Alimentação e Afins de Videira/SC e a Fundação Universidade do Oeste de Santa Catarina para criar um Programa de Reabilitação Profissional com objetivo de reabilitar segurados afastados por transtornos musculoesqueléticos e psíquicos e contemplar, além dos funcionários da BRF, toda a comunidade local. Após a articulação entre as partes, através do Termo de Cooperação Técnica, foi estabelecido o fortalecimento e entendimentos dos papéis e responsabilidades de cada setor neste trabalho. A partir disso, a BRF, maior patrocinadora do Programa de Reabilitação Profissional de Videira, buscou parcerias com empresas locais do município para que estas também contribuíssem financeiramente com o Programa. A partir de janeiro de 2010, o PRP começou suas atividades com uma equipe multidisciplinar de saúde, mediante coordenação, acompanhamento e orientação do INSS. O Processo de Reabilitação INSS|PRP O segurado é encaminhado ao setor de Reabilitação Profissional pela perícia médica do INSS. Neste setor é atendido pela Responsável pela Orientação Profissional (ROP), onde inicia-se a avaliação do potencial laborativo. Com vistas a subsidiar a definição da real capacidade de retorno do segurado ao trabalho, quando necessário, a ROP solicita à equipe técnica do PRP, avaliação e parecer técnico do potencial laborativo do segurado. Além da equipe técnica responsável pela avaliação desse potencial (equipe de assistência) o PRP conta com equipe responsável pela análise dos postos de trabalho e acompanhamento no momento de retorno à empresa (equipe de reinserção), garantindo-se o retorno do segurado em função compatível com suas restrições/limitações. Ao término do curso/treinamento e análise de relatórios o segurado é encaminhado para perícia médica, tendo-se com um dos resultados a alta com emissão do Certificado de Reabilitação Profissional CRP. O Programa de Reabilitação Profissional da BRF A BRF estruturou ações específicas para atendimento e condições para a adaptação e acolhimento aos funcionários reabilitados. Principais Ações: Definição de equipe multidisciplinar: Coordenador do Programa, médico, fisioterapeuta, psicólogo, enfermeiro e analista de RH; Definição de papéis e responsabilidades; Capacitação da equipe multidisciplinar; Capacitação de líderes. Num segundo momento, as equipes partiram para o desenvolvimento dos trabalhos, alinhando a sequência de



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



acolhimento e atendimento aos funcionários. Desta forma, os funcionários, então afastados, iniciam a reinserção na empresa (curso/treinamento), passando pelas seguintes etapas: Avaliações individuais por equipe multidisciplinar (médico, fisioterapeuta, enfermeiro e psicólogo); Discussão de cada caso com lideranças e análise de atividades; Reuniões com equipe de reinserção do PRP, com proposta de setor/atividades de acordo com as restrições estabelecidas; Assim, somente após a validação do setor/atividades, o segurado é encaminhado à empresa para treinamento. Na empresa, o funcionário é recepcionado com o repasse de material de Integração (Boas Vindas, vídeo institucional, informações sobre a empresa, horário de trabalho, benefícios, etc). Durante o período de curso/treinamento o funcionário é acompanhado in loco pela equipe multidisciplinar, a fim de repassar orientações posturais, verificar e ajustar as atividades se preciso (ritmo, modo de realização, etc.) e garantir atendimento ambulatorial e médico, quando necessário. Também, faz-se o controle de faltas, queixas, atestados, verificação de adaptação às atividades e repasse destas informações à equipe do PRP, se relevantes. Também neste período de reinserção as lideranças recebem suporte e orientação sobre as condutas a serem tomadas, orientações sobre atividades prescritas e restrições, jornada de trabalho e registro de ocorrências que possam surgir no andamento do curso/treinamento.

**Ações Complementares** Com a evolução do trabalho de reinserção e retorno ao trabalho, a BRF percebeu a necessidade de incrementar ações até então realizadas. Deste modo, houve o desenvolvimento de três grandes ações: ?

**Mapeamento de setores e atividades:** Para garantir aos funcionários melhor adaptação à empresa, seja para realização de treinamento ou retorno, a equipe técnica de saúde e RH, avaliou e mapeou setores e atividades específicas a fim de facilitar o direcionamento dos funcionários, adequando-os conforme suas restrições físicas e/ou psíquicas ou aptidões específicas de cada reabilitado, já que para a ocupação de alguns cargos há requisitos básicos, como escolaridade, formação, etc.

**Incremento de mão-de-obra:** Fez-se uma revisão de dimensionamento de quadro de pessoal incrementando mão-de-obra extra, a qual objetiva garantir aos reabilitados a realização de atividades sem sobrecarga, evitando sobrecarregar demais funcionários, prevenindo recidiva ou novos afastamentos.

**Reversão de Serviços Terceirizados:** A BRF, com o intuito de oferecer maiores possibilidades de reinserção aos funcionários, decidiu reavaliar seus serviços terceirizados e oferecer atividades distintas das até então desenvolvidas por eles. Assim, abriu a oportunidade de estudo para reversão de alguns serviços prestados por empresas terceiras. A análise desses serviços avaliou tarefas, exigências, ritmo e esforço físico. Com base neste estudo foi definido que o serviço que mais se aproximava das necessidades dos funcionários em curso ou reabilitados era o Setor de Vestiários, já que neste as atividades são de recebimento de uniformes, revisão e classificação das roupas (separação por tamanho/tipo) e entrega de uniformes/atendimento balcão, as quais não exigem uso de força e posturas inadequadas, não são contínuas ou repetitivas. Também foram encontradas neste ambiente, características que permitem a reinserção de funcionários com transtornos psíquicos, visto que é mais aberto e de fácil acesso não exigindo contato com materiais perfuro-cortantes, sem riscos iminentes de acidente, dentre outras restrições. Porém, para que houvesse a reversão da terceirização do setor de vestiário, o quadro de funcionários foi redimensionado, com incremento de mão-de-obra de 36%, passando está a ser composta por 50% de funcionários contratados, sem restrições e 50% de reabilitados. Além destas ações, a BRF investiu em melhorias ergonômicas e automações de atividades consideradas com risco ergonômico.

**Perfil dos Reabilitados e Resultados** Desde o início do PRP, a BRF recebeu 86



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



funcionários com CRP, sendo que destes, 17 (19,8%) são do sexo masculino e 69 (80,2%) do sexo feminino. A média de idade é de 40 anos. Em relação ao tempo de afastamento, os funcionários permaneceram em média 1,5 e anos em benefício; o tempo máximo de afastamento foi de 8,4 anos. Quanto aos motivos de afastamentos, 89,5% são por transtornos musculoesqueléticos e 10,5% por transtornos psíquicos. Dos 86 reabilitados até o término do outubro de 2014, 40 funcionários (46,5%) retornaram ao seu setor de origem e 46 (53,5%) retornaram em setores distintos aos de sua origem. Destes 46 funcionários mencionados acima, 23 (50%) foram alocados em atividades fabris e os outros 23 (50%) em áreas de apoio, fora da linha de produção. Assim, conforme restrições físicas e/ou psíquicas, 19 passaram a desempenhar atividades no Setor de Vestiários e os outros 04, por preencherem requisitos básicos de perfil de cargo, passaram a exercer atividades administrativas. Do total de 86 funcionários que receberam o CRP, 41 (47,7%) estão trabalhando, 08 (9,3%) voltaram a se afastar e os outros 37 (43%) foram desligados. A maioria dos desligamentos (81%) foi por iniciativa do empregado e apenas 19% por iniciativa do empregador. O tempo médio de permanência na empresa até o desligamento foi de 9,33 meses. Quanto aos retornados, 61% estão a mais de 12 meses na empresa, sendo a média de tempo de fixação de 19 meses. O maior tempo de permanência é de 44,6 meses, ou seja, temos funcionários trabalhando na empresa há mais de 3,5 anos desde a emissão do CRP. Uma das ferramentas utilizadas para mensurar o impacto do retorno ao trabalho, após recebimento do CRP, foi uma pesquisa, através de amostragem, realizada com 28 (68%) funcionários de um total de 41; a coleta de dados foi feita na empresa através de entrevistas presenciais conduzidas por profissionais da área de RH. Através desta pesquisa foram avaliadas algumas variáveis que poderiam influenciar no retorno ao trabalho, como receptividade de líderes, colegas e equipe de RH, atividades oferecidas, além de um modo geral, como foi retornar ao trabalho. No que diz respeito à receptividade das lideranças, 64,3% dos funcionários responderam como boa, 32,1% como ótima e apenas 3,6% como regular. Em relação à receptividade dos colegas ao retornar ao trabalho, 53,6% avaliou como boa, 25% como ótima e 21,4% regular. Quanto ao atendimento da equipe de RH, o resultado foi de 75% bom, 21,4% ótimo e 3,6% regular. Sobre a avaliação das atividades desempenhadas após retorno ao trabalho constatou-se que 71,4% consideraram-nas como boas; 14,3% ótimas e 14,3% regulares. De um modo geral os entrevistados avaliaram que retornar ao trabalho foi bom para 71,4%, ótimo para 17,6% e regular para 10,7%. Sobre a fixação dos retornados, apenas 7,1% tiveram histórico de afastamento após obtenção do CRP e 92,9% não tiveram recidivas. Quando questionados sobre a opinião em relação às ações de reabilitação da BRF, os comentários positivos se destacaram, conforme podemos constatar abaixo: Eu gosto de trabalhar nos Vestiários porque adoro trabalhar com pessoas. O contato com elas me faz bem. Eu me sinto mais útil trabalhando. Após meu retorno, com as atividades que me foram oferecidas, comecei fazer faculdade. Quero continuar crescendo! Foi muito bom retornar. Mesmo não conhecendo os colegas de trabalho, pois fiquei muito tempo afastada, todos me ajudaram. Quando fiz cirurgia de coluna achei que não conseguiria mais trabalhar. Hoje estou feliz em poder fazer as atividades do trabalho. Tenho limitações, mas estou bem. Diante do andamento do trabalho de Reabilitação Profissional da BRF nestes mais de 04 anos, percebemos que é possível colhermos resultados positivos em relação à readaptação de funcionários retornados e podemos fazer mais do que simplesmente recebê-los. Temos sim, que oferecer condições de trabalho diferenciadas, investir em melhorias ergonômicas além de incrementar mão-de-obra. E temos que ter um olhar



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



diferenciado para as atividades de modo a fragmentá-las ou até mesmo reverter processos terceirizados a fim de obter o maior número de possibilidades para reinserção e reabilitação, proporcionando atividades compatíveis com as indicações e/ou limitações residuais dos retornados. Com esta experiência concluímos que o processo de reabilitação e reinserção de funcionários é contínuo, devendo ser constantemente monitorado, adequando-se e buscando melhores formas de garantir a satisfação e bem estar dos funcionários no ambiente de trabalho. Enfim, a reabilitação embora seja responsabilidade legal da Previdência Social é antes de tudo é uma responsabilidade social e depende de iniciativa e esforços conjuntos entre instituições públicas e privadas. Esse é o segredo de um programa de sucesso.