

Programa de Reabilitação Profissional

BRF - Brasil Foods

Categoria: Parceria Público/Privado

Profissionais Responsáveis: Marisandra Gianluppi Pienz, Paulo Renato de Andrade e Rafaella Fusinatto

Contato: lucineia.valtte@brasilfoods.com

Resumo do trabalho

O Programa de Reabilitação Ampliada – PRA tem como objetivo selecionar pessoas de um grupo de afastados pelo INSS, com patologias diversas mas principalmente as decorrentes do trabalho, com a finalidade de promover a reinserção deste grupo ao trabalho. Disposta a financiar um projeto diferenciado, a Empresa encontrou na proposta de trabalho de conclusão de curso da acadêmica Carolina Bunn Bartilotti* , orientada pelo Dr. Roberto Carlos Ruiz** a possibilidade de contribuir com a recuperação dos funcionários afastados do trabalho, e ainda, produzir um estudo visando à implantação de medidas preventivas que resultassem na redução ou até mesmo a eliminação dos fatores de riscos relacionados ao trabalho.

E assim surge o Programa de Reabilitação Ampliada – PRA. Após a formalização foi apresentada a proposta metodológica além de discussões sobre as contratações de recursos humanos e sede para instalação e funcionamento do PRA.

Desta forma originou-se o primeiro programa de reabilitação profissional no Brasil com parceria entre as seguintes entidades públicas: MPT (Ministério Público do Trabalho), SUS (Sistema Único de Saúde), INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social e UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina) e a iniciativa privada - Perdigão Agroindustrial S.A. *Psicóloga, doutoranda em psicologia (UFSC), coordenadora da requalificação do PRA. **Médico mestre pela Universidade Estadual de Campinas. Objetivos: Geral: • Promover a reabilitação biopsicossocial para os beneficiários da Previdência Social, funcionários da Empresa Perdigão da unidade Videira/SC, portadores de transtornos músculo-esqueléticos e/ou e psíquicos. Específico: • Verificar o impacto na vida do trabalhador reabilitado, após a participação no programa.

As diretrizes do programa seguiram as determinações da Lei 8.213/91, entretanto, fundamentaram-se em três bases estruturais norteadoras, apresentadas a seguir com seus respectivos objetivos: Programa de Assistência Biopsicossocial – promover atendimento nas áreas de fisioterapia, psicologia, terapia ocupacional, educação física, massoterapia, acupuntura e assistência social para os segurados do INSS vinculados à empresa em afastamento das atividades de trabalho. Programa de Requalificação Profissional – qualificar trabalhadores com faixa etária inferior aos cinquenta anos de idade, com escolaridade mínima referente ao ensino fundamental, que não apresentassem condições de retorno às atividades laborais na função de origem, mas que apresentassem algum potencial de retorno ao trabalho. Para sua concretização, se propôs parcerias com escolas locais de capacitação profissional.

Programa de Vigilância Ambiental – realizar o diagnóstico organizacional e ambiental nos setores produtivos da Agroindústria, utilizando-o como parâmetro para a detecção dos postos de trabalho com níveis de riscos mais elevados, os quais posteriormente seriam submetidos a análise ergonômica, com apresentação de relatório contendo sugestões para melhorias das condições no ambiente de trabalho.

METODOLOGIA OPERACIONAL - PRA

Ocorreu no município de Videira/SC, no período compreendido entre 11 de novembro de 2007 e 31 de dezembro de 2008. Participaram do Programa quatrocentos e vinte e cinco (425) segurados, submetidos a perícias médicas na Agência da Previdência Social (APS) de Videira/SC, entre 11 de novembro de 2007 e 12 de junho de 2008, data determinada para que houvesse período hábil para a concretização do processo de reabilitação para os últimos segurados cadastrados. Os atendimentos ocorreram no ambiente preparado especialmente para as atividades, na APS de Videira/SC, em horário comercial, totalizando 40 horas semanais.

FASE DE ESTRUTURAÇÃO E LOGÍSTICA

A equipe gestora subdividiu-se em duas: a primeira da própria Empresa composta por Gerência e Supervisão de RH, além da equipe técnica (psicólogo, médico e fisioterapeuta) com os objetivos de atender as solicitações realizadas pela equipe do programa, além da recepção, acompanhamento e controle dos reinseridos; e a segunda, contratada para a gestão no Programa, composta por um coordenador geral, gerente administrativo financeiro, gerente local e coordenadores de: vigilância, requalificação profissional e de produção científica.

As equipes interagem com o objetivo de atender as demandas e elaborar estratégias de implementações metodológicas pertinentes. Durante a etapa de estruturação, foram selecionados e contratados vinte profissionais de sete áreas distintas, para a composição da equipe de assistência biopsicossocial, e definidos os instrumentos de avaliação e coleta de dados para posteriormente, serem lançados no EPIDATA - programa utilizado como banco de dados, para posterior tratamento e análise estatística dos dados coletados.

Houve também a necessidade de reconfiguração do layout da planta do prédio para a melhor disposição dos materiais adquiridos, e dinâmica do contingente de segurados em trânsito para tratamento diário, equivalendo a 120/dia. A partir do investimento financeiro, que ultrapassou R\$ 1.500.000,00 (Um milhão e quinhentos mil reais), feito pela empresa, foram realizadas as contratações de recursos humanos, reformas no local e aquisições de equipamentos, que atendessem as necessidades para que o tratamento aos segurados fosse efetivo, a estrutura tem disponível 5 consultórios de fisioterapia, 2 ambientes terapêuticos ocupacionais, 2 salas de massoterapia, 1 ambiente para atendimentos psicossociais, 1 sala para atendimentos de reeducação postural global (RPG), 01 sala para acupuntura; 1 ginásio terapêutico para condicionamento físico além de um convênio com uma academia local para utilização de ginásio de musculação e piscina para a realização de hidroginástica.

ADESÃO AO PROGRAMA

A primeira adesão ocorreu por meio de junta pericial, realizada por seis médicos peritos da Previdência Social, subdivididos em três duplas, sendo três da APS local, e três peritos da regional de Florianópolis, visando atender a demanda de 180 segurados convocados. Este procedimento ocorreu entre os dias 12 e 14 de novembro de 2007. Depois de periciados e encaminhados via Previdência Social ao Programa de Reabilitação, os segurados eram triados e avaliados pela equipe de assistência biopsicossocial para definição e realização dos tratamentos, e subdivididos em quatro grupos compostos por: segurados com distúrbios osteomusculares; segurados com distúrbios osteomusculares com associação de transtornos psíquicos; segurados com transtornos psíquicos e segurados com fibromialgia.

Os encaminhamentos variaram de acordo com o grupo de origem e especificidade de cada paciente, detectados por meio de discussões de casos clínicos semanais, podendo os mesmos submeterem-se a atendimentos de uma ou

até mesmo, todas as categorias profissionais disponíveis no programa, compatíveis com o quadro clínico apresentado.

Após a conclusão dos recursos oferecidos pela equipe de assistência no programa, um relatório final, composto pelos históricos de vida ocupacional, atual e de transição durante os atendimentos era elaborado e previamente encaminhado aos peritos, os quais os utilizavam como ferramenta de suporte para as conclusões periciais, as quais determinavam a alta provisória com encaminhamento para a participação no estágio de reinserção na empresa, ou a permanência em tratamento no programa.

Quando encaminhados à Empresa, os segurados eram acompanhados de um ofício de encaminhamento emitido pela orientadora profissional do setor de reabilitação profissional da Previdência Social, contendo a descrição do programa de treinamento a ser realizado, o qual incluía a jornada de trabalho e as restrições determinadas. Simultaneamente ao programa de reabilitação, houve uma implementação na política organizacional da Empresa, a qual buscou sensibilizar e capacitar as lideranças para a recepção dos reinseridos, buscando conscientizá-los sobre a necessidade de incentivo e respeito às limitações humanas potencializando suas capacidades produtivas.

Os segurados foram recebidos e avaliados pela equipe multidisciplinar da Empresa (médicos, psicólogos, e fisioterapeutas) que juntamente com as lideranças realizaram discussões prévias para análise das possibilidades de realocação dos reinseridos, as quais atendessem todas as restrições determinadas no ofício. Posteriormente, as equipes de reinserção da empresa e do programa reuniam-se e validavam as atividades propostas.

Os estágios variaram entre trinta e sessenta dias, e foram acompanhados pelas equipes de reinserção da empresa e do programa de reabilitação, discutindo semanalmente a evolução dos casos, e os acompanhando na linha de produção para análise das atividades, e sugestões de melhorias.

Os segurados que responderam positivamente ao proposto no ofício de treinamento foram repericiados, obtendo então o certificado de reabilitação profissional emitido pela Previdência Social; e aqueles que não se adaptaram, em função dos seus quadros sintomáticos, ou apresentaram resistência e pouca assiduidade durante a participação no estágio de reinserção, foram imediatamente afastados destas atividades e encaminhados para continuidade de tratamento no programa, sendo posteriormente periciados, e se constatada a incapacidade para retorno momentâneo ao trabalho, afastados por período compatível ao quadro apresentado.

REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Parte integrante da Lei 8.213/91, a requalificação profissional é recomendada para os casos em que o reabilitando não apresente condições de retorno às mesmas atividades de trabalho, deste modo, considerando-se o programa ser piloto e apresentar a previsão de até dez meses de funcionamento, foram mapeadas as instituições do município de Videira que oferecessem atividades de capacitação profissional, sendo priorizados aqueles com até 80 horas/aula e duração de dois (02) meses, mas que instrumentalizassem os trabalhadores ampliando suas possibilidades de atuação profissional.

Após analisadas as funcionalidades, escolaridades e interesses dos segurados, foram contratados sete cursos, disponibilizando cento e oitenta (180) vagas, sendo as inscrições realizadas a partir do serviço social oferecido no programa, e da análise individual do quadro clínico de cada segurado.

Contrariando as expectativas do grupo gestor do programa, nem todas as vagas foram preenchidas, e nem todos os inscritos, concluíram os cursos, somente 30%. Considerando-se entre os segurados, a prevalência da baixa escolaridade, (39,7%) apresentando somente o ensino fundamental, estabeleceu-se parceria com

o Centro de Educação para Jovens e Adultos (CEJA) do município que apresenta como meta “resgatar a escolarização na modalidade de jovens e adultos, objetivando a inclusão social”; ele alfabetiza, nivela e oferece educação permanente de nível fundamental e médio.

Neste, houve a inscrição de cento e um (101) segurados, todavia, ao final do programa, somente 26% permaneciam freqüentando.

VIGILÂNCIA

Coordenada por um profissional Ergonomista, esta equipe compôs-se de três (03) integrantes: um (01) coordenador e duas (02) auxiliares de pesquisa (técnicas em segurança do trabalho), apresentando como objetivo o diagnóstico organizacional na linha de produção, com detecção e conseqüentemente, a eleição dos postos de trabalho com maiores níveis de riscos físicos e ergonômicos na fábrica. A metodologia proposta para a realização do diagnóstico organizacional constou da aplicação de instrumentos que avaliassem na linha de produção a qualidade de vida; presença de dor e outras sensações; saúde geral e mental; e aspectos organizacionais. Participaram desta etapa um mil, quinhentos e quarenta e seis (1.546) funcionários, sendo setecentos e seis (706) do setor de suínos e oitocentos e quarenta (840), do setor de aves. A partir da tabulação, estatística e análise dos resultados destes quatro instrumentos, obteve-se uma relação dos setores com maiores níveis de risco de ocupacionais no trabalho, tendo sido eleitos os cinco (05) com maiores pontuações para a realização da análise ergonômica nestes postos de trabalho. As considerações e sugestões apresentadas no relatório final pela coordenação de vigilância, quando em posse da Empresa, serão analisadas e discutidas para que incorporem ao programa de melhorias e prevenção à Saúde do Trabalhador.

Impacto na vida dos reabilitados e indicador utilizado para medir esse impacto

Uma das ferramentas utilizadas para mensurar o impacto na vida dos reabilitados foi uma pesquisa, através de amostragem, realizada com 30% dos funcionários com certificado de reabilitação profissional, sendo que a coleta de dados foi feita na empresa através de entrevistas presenciais conduzidas por profissionais da área de Recursos Humanos.

A pesquisa aponta no perfil dos entrevistados, equilíbrio quanto ao gênero, sendo 55% mulheres e 45% homens, na sua maioria jovens com 32 a 38 anos 51%, sendo 42% com ensino fundamental incompleto, seguido do ensino fundamental completo 32%. Quando questionados sobre a opinião em relação ao programa, os comentários positivos se destacam acompanhados de algumas sugestões de melhorias, conforme podemos constatar abaixo: “Foi bom, aprendi mais coisas, e tinha mais atividades do que ficar em casa.” “Foi bom, fiz alguns tipos de tratamento (hidroginástica e fisioterapia) e melhorei um pouco. Acho que o tempo de tratamento deveria ser maior (fiz somente 3 a 4 meses) e poderia ter melhorado mais.” “Foi bom, eu não teria condições de pagar esses tratamentos particulares.” “Foi bom, aliviava as dores.” “O programa foi bom, mesmo não estando bem era preciso ir, fui tratado bem.” “Foi ótimo, me recuperei bem.” “Para mim foi bom, me ajudou bastante. Na época eu tinha depressão, fui bastante ajudada (aprendi técnicas de respiração, agir diferente...). Não tenho do que reclamar, as pessoas que me atenderam foram ótimas, não há nada para melhorar.” “Gostei, pude mudar de setor e estou fazendo novas atividades. Acho que o programa poderia ter tido uma duração maior, ou outra sugestão é estar trabalhando e continuar no programa se tratando.”

A dinâmica do programa, para os reabilitados refletiu nos aspectos psicossociais, sendo reconhecido o impacto na esfera profissional e financeira para 62% dos entrevistados; social para 49% e familiar para 43%.O resultado fica mais

evidente nos comentários separados pelas categorias. **PROFISSIONAL** – 62% “Pretendo melhorar profissionalmente, estou caprichando.” “Foi melhor pois as atividades são adequadas e isso melhorou até meu humor.” “As atividades são adequadas, estou muito melhor no retorno, estou bem adaptada.” “Meus colegas que me conheciam antes do afastamento, me disseram que sou outra pessoa, mais alegre, converso e brinco.” “Sinto-me feliz com o que faço hoje.

Nesse novo setor todos os meus colegas me ajudam.” **FINANCEIRO** – 62% “Mudou. Afastado recebia R\$ 1.060,00 e retornando estou recebendo menos.” “Recebo mais trabalhando.” “Aumentou a minha renda, voltando a trabalhar passei a ganhar mais.” “Os atendimentos eram gratuitos, não tive gastos.” **SOCIAL** – 49% “As pessoas agora dizem que estou falando mais.” “Conheci pessoas, fiz amizades, e me senti mais preparado para o retorno.” “Tenho mais contato com pessoas, fui até a um baile após muitos anos.” “Com o programa eu pude sair de casa e me distrair um pouco.” **FAMILIAR** – 43% “Ficava muito tempo em casa, fazendo serviços domésticos.” “Melhorou relacionamento, quando eu ficava em casa tinha muitas brigas com a esposa.” “Passei a ter mais paciência para conversar.” “A família foi deixada de lado, pois tinha que estar no programa todos os dias.” “Sinto que meu relacionamento com meu marido melhorou, estamos mais unidos e fazemos o mesmo horário.” Esse resultado mostra a complexidade do assunto reabilitar e que o mesmo deve ser trabalhado através de uma compreensão de um ser biopsicossocial, pois diversos são os fatores, externos e internos, que precisam ser considerados e que poderão contribuir positiva ou negativamente para o resultado do propósito de reabilitar. A forma como os reabilitados foram reinseridos na empresa, ou seja, recebidos bem como a contribuição dos colegas, da liderança e da análise para definição das atividades foi fundamental para que eles voltassem a sentir-se parte da equipe de trabalho. Para os entrevistados, 70% estão satisfeitos com a adaptação em relação às condições de trabalho, 79% estão satisfeitos com a recepção e relacionamento com colegas e 91% com a atuação da liderança.

Resultados obtidos, conclusão e perspectiva de continuidade

Participaram do programa 425 (quatrocentos e vinte e cinco) segurados, com predomínio de uma população jovem com média de idade de 34 anos e 11 meses, do sexo feminino (66,11%), com baixa escolaridade – ensino fundamental incompleto (42,40%) e casados (51,28%). Detectou-se maior ocorrência (16,6%) para Episódios Depressivos – F32, seguido (15,4%) das lombalgias – M54. Foram realizadas durante a execução do programa 1.293 (Um mil, duzentas e noventa e três) perícias, constatando-se que: • 184 (cento e oitenta e quatro), ou seja 43,29% do total de cadastrados no PRA (n=425) foram efetivamente reabilitados e retornaram ao trabalho. Estes obtiveram alta da Previdência Social com emissão do Certificado de Reabilitação Profissional (CRP) emitido pelo setor de Reabilitação Profissional (RP) da Previdência Social. Os demais obtiveram os seguintes resultados: • 154 (cento e cinquenta e quatro), correspondente a 36,23%, a prorrogação dos benefícios com vistas à alta com certificado, uma vez que demonstraram a necessidade de serem mantidos em afastamento (benefício) por mais um período; • 43 (quarenta e três), equivalente a 10,11% foram aposentados por invalidez; • 29 (vinte e nove), ou seja 6,82%, foram desligados do Programa, e; • 15 (quinze), referente à 3,52%, abandonaram o programa.

Os desligamentos ocorreram devido os diagnósticos apresentados não serem compatíveis com as possibilidades de tratamento no Programa, ou também, conforme determinado na época da oficialização do PRA, os casos de gestações confirmadas; e para os abandonos, tanto na fase de assistência como na de reinserção, foram adotadas as medidas legais, conforme as normas da Previdência

Social. Analisando os resultados, constatamos que o Programa demonstrou grande eficiência na resolução do número de casos em afastamento.

Ficou evidente que a necessidade de acompanhamento e tratamento aos segurados, logo após o afastamento, garante a todos, a possibilidade de prevenção e reabilitação não só das suas capacidades laborais, mas também dos papéis sociais, evitando o distanciamento do convívio social, resgatando e reforçando sua auto-imagem enfim sua condição de cidadão.

Reabilitar é lidar com a complexidade da incapacidade e capacidade humana, e embora seja esta uma responsabilidade legal da Previdência Social, é antes de tudo uma responsabilidade social, portanto o programa construído por meio de parcerias entre instituições públicas e privadas apontou para a possibilidade da reabilitação biopsicossocial de relevante número de trabalhadores afastados, o que talvez não seria possível sem a união de esforços.

A partir dos resultados obtidos neste Programa de Reabilitação e cientes da responsabilidade como a maior empregadora do município, a Empresa se propôs a articular com a Previdência Social e com empresas privadas do município de Videira/SC a elaboração de uma nova proposta que vise também contemplar a comunidade local.

Assim, está em fase final de aprovação o Termo de Cooperação Técnica entre as partes (INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social, Prefeitura Municipal de Videira - Secretarias de Saúde e de Educação, BRF- Brasil Foods SA - representante das empresas do município, FUNOESC - Fundação Universidade do Oeste de Santa Catarina, e, Sindicatos), o novo Programa de Reabilitação Profissional, no qual a BRF – Brasil Foods SA, tomou à frente toda elaboração e condução, sendo a maior patrocinadora do programa, que tem entre os objetivos: • Promover a reabilitação biopsicossocial dos segurados com vínculos empregatícios, portadores de transtornos músculo esqueléticos e psíquicos encaminhados pela perícia médica do INSS para reabilitação; • Incentivar a criação de uma rede de empregabilidade social; • Promover a readaptação dos segurados com vínculos empregatícios, por meio do acompanhamento e orientação visando à reinserção ao trabalho; • Criar um canal de comunicação oficial entre perícia médica do INSS, equipe multidisciplinar do programa de reabilitação e Empresas; • Sensibilizar as entidades envolvidas no programa de reabilitação quanto à importância de reabilitar e reinserir os funcionários. A equipe multidisciplinar de reabilitação já está composta por Fisioterapeutas, Terapeutas Ocupacionais, Psicólogos, Assistentes Sociais, Massoterapeutas, Acupunturista, Educador Físico, Médico Psiquiatra e Médico Ortopedista, Gerente do Programa, Secretária e auxiliares.

O Programa também possui uma equipe específica focada em reinserção, composta por: Fisioterapeutas, Terapeutas Ocupacionais e Psicólogos que atuarão internamente nas Empresas do município, avaliando as atividades desempenhadas, podendo assim indicar processos de reabilitação profissional, bem como as melhorias necessárias nos postos de trabalho, visando adaptação do reabilitado diante de suas restrições/limitações.

Tão logo o Termo receba as formalizações requeridas pela Previdência Social, o programa iniciará atendimentos à todos os segurados do INSS e do Serviço Municipal, sem distinção de empresa ou tempo de afastamento, em suma todos que recebem benefícios decorrentes de algum tipo de transtornos músculo esqueléticos e psíquicos, residentes no município de Videira SC, poderão ser atendidos pela equipe multidisciplinar do programa. Todos os profissionais já foram contratados e capacitados para o trabalho em equipe multidisciplinar e assim tenham maior precisão possível no tratamento efetivo para reabilitar e, principalmente, reinserir estas pessoas ao direito ao trabalho, ao convívio social e à cidadania. Por fim, citamos:

“Por certo, políticas de reabilitação bem concebidas e executadas envolvem custos, mas, ao mesmo tempo, proporcionam vantagens incomensuráveis: disseminam entre os colaboradores a imagem de que a empresa dá valor e procura preservar a capacidade laborativa de cada um; sedimentam uma cultura de prevenção, pressuposto para o êxito de qualquer programa de gestão de riscos ocupacionais.” Luiz Eduardo Moreira Coelho (site: administradores.com.br)