

Reintegração Ocupacional Progressiva - Alternativa para a Saúde Ocupacional

V & M do Brasil

Profissionais Responsáveis: Flávio César Frade, Josiane Lacerda Rodrigues e Tatiana Navarro Vidigal Ferreira de Castro

Contato: flavio.frade@vmtubes.com.br

Introdução

A reabilitação profissional, tradicionalmente, vem sendo considerada como um nível desvinculado da saúde do trabalhador devido a sua complexidade no campo da responsabilidade e do contexto social, da política, da economia e, principalmente, em classificar o ser humano como sendo funcional ou disfuncional para atividade laboral.

Esta abordagem desvinculada ou, muitas vezes, a ausência de uma política de reabilitação profissional nas empresas inviabiliza importantes intervenções que deveriam ter o seu início no momento em que o trabalhador se acidenta ou adocece. Isso porque o trabalhador acidentado ou adoecido, no processo ou não do trabalho, sofre dupla exclusão. A primeira no campo econômico, onde o empregado perde a sua condição de trabalhador produtivo e a segunda no campo social, onde o trabalhador perde a sua identidade e é estigmatizado como inválido, incapacitado, dependente, preguiçoso etc.

O que propomos é um outro olhar para a reabilitação profissional, principalmente em tempos de grandes mudanças nas legislações previdenciárias, no que se refere a novos desafios e estratégias para os profissionais da medicina do trabalho, terapia ocupacional, assistência social, psicologia ocupacional, enfermagem do trabalho, fisioterapia e da perícia médica.

Neste novo cenário previdenciário, reintegrar/reabilitar o trabalhador incapacitado por doença ou acidente de trabalho é um grande negócio para todos, por ser importante para o indivíduo, para a família, para a empresa, para o seguro social (previdência) e para o país.

Este novo olhar ampliado, e muitas vezes não compreendido, justamente por ser novo, prevê, entre outros aspectos, uma intervenção multidisciplinar (diversos olhares) dentro das empresas no campo da saúde do trabalhador em parceria (convênios) com a Unidade de Reabilitação Profissional do INSS (APS Oeste / BH). Como sabemos o surgimento de qualquer ação nova não pode ser prevista, caso contrário não seria nova. Portanto, a parceria entre o público e o privado é fundamental para enfrentar as incertezas que são tantas no campo da reabilitação profissional. Segundo MORIN (2000), há dois meios para enfrentar as incertezas da ação. O primeiro é totalmente consciente da aposta contida na decisão, o segundo recorre à estratégia. A estratégia elabora um cenário de ação que examina as certezas e as incertezas da situação, as probabilidades, as improbabilidades. Dentro deste pensamento a nossa premissa básica (privado e público) é, de uma forma cada vez mais precoce, agilizar a realização dos

programas de reabilitação / reintegração ocupacional e, conseqüentemente, o retorno do empregado (segurado) ao trabalho.

A construção de um novo olhar / Objetivos

A ampliação deste olhar só foi possível pela política da empresa, cujo código de ética preconiza a integridade humana, o respeito às legislações referente à habilitação e à reabilitação profissional e a parceria com a URP/INSS (APS Oeste / BH).

Esta construção diz da nossa experiência prática em uma empresa do setor siderúrgico a partir de 2006, quando deparamos com um número significativo de nossos empregados encaminhados pela URP/INSS para o treinamento de reabilitação profissional na empresa, além do aumento de altas comuns do INSS de empregados aptos para o trabalho, porém sem condições de assumirem imediatamente toda a sua atividade profissional.

Os dois motivos apresentados levaram os setores de Saúde Ocupacional e Recursos Humanos da empresa a ampliarem as suas consciências e a desenvolverem uma nova alternativa para reintegrar estes trabalhadores. Neste momento, desconstruímos (desorganização) nossas ações passadas e criamos (organização) um novo programa.

Em julho de 2006, foi criado o Programa de Reintegração Ocupacional Progressiva (PRO) como estratégia, cujo fundamento é requalificar, progressivamente, os empregados que estão parcialmente ou totalmente incapacitados para a sua atividade laboral, com a finalidade de promover os meios para sua reinserção no trabalho em uma nova ou na mesma atividade laboral e na sociedade, ou até adaptação do posto de trabalho à nova realidade de limitação.

O programa abrange os empregados da empresa encaminhados pela URP/INSS (APS Oeste / BH) para o treinamento de reabilitação profissional e os empregados com alta do INSS sem condições de assumirem imediatamente todo o seu processo de trabalho, e cujos pedidos de prorrogação / reconsideração e recurso foram negados.

Metodologia

Os trabalhadores encaminhados para o programa são avaliados por uma equipe multidisciplinar composta por médico do trabalho, terapeuta ocupacional, assistente social, enfermagem do trabalho, técnico de engenharia de segurança do trabalho, psicólogo ocupacional e profissional de recursos humanos. Além das avaliações específicas de cada profissional, a equipe utiliza algumas avaliações padronizadas e reconhecidas cientificamente como o Índice de Capacidade para o Trabalho (CIT), Nottingham Health Profile (NHP), Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF), Health Assessment Questionare (HAQ) e outras.

O programa é desenvolvido durante um período de 60 dias, divididos em oito semanas. As atividades do treinamento de reintegração/reabilitação são realizadas nos primeiros 30 dias em grupo e, nos demais dias, individualmente, de

segunda a sexta-feira, das 08:00 às 16:00 horas. A Tabela I apresenta a logística do treinamento.

Semanas	Atividades Desenvolvidas
Nas duas primeiras semanas	*Os empregados participam de oficinas terapêuticas, palestras informativas e educativas, atividades físicas e culturais e treinamento sistêmico (novidades da sua área de trabalho).
Na terceira semana	*Realiza uma reunião com a participação da equipe de reabilitação profissional, do empregado e da sua chefia (gerente/engenheiro), com o intuito de definir o posto de trabalho onde empregado desempenhará o treinamento in loco. *Os empregados visitam as áreas de produção com os técnicos de engenharia do trabalho e participam de oficinas terapêuticas, palestras informativas e educativas, atividades físicas e culturais.
Na quarta semana	*Os empregados no período da manhã participam de oficinas terapêuticas, palestras informativas e educativas, atividades físicas e culturais e no período da tarde em treinamento in loco acompanhando um padrinho.
Na quinta, sexta, sétima e oitava semanas.	*Os empregados participam do treinamento in loco. *No final do treinamento é realizada uma reunião, na empresa, com a participação dos representantes da URP/INSS, equipe de reabilitação profissional e os empregados com o objetivo de avaliar os resultados do processo de reabilitação.

Esta abordagem fundamentada na parceria possibilita um impacto significativo e transformados na vida dos reabilitados, pois sabemos que trabalhador acidentado ou adoecido, no processo ou não do trabalho, sofre dupla exclusão. A primeira no campo econômico, onde o empregado perde a sua condição de trabalhador produtivo e a segunda no campo social, onde o trabalhador perde a sua identidade e é estigmatizado como inválido, incapacitado, dependente etc.

A equipe utiliza como instrumento para avaliação do programa o IFA (Índice de Afastamento Previdenciário), ICT (Índice de para o trabalho) e os acompanhamentos mensais nos postos de trabalho. Os principais impactos na vida dos reabilitados foram: a-Re-construção dos seus papéis, valores e hábitos na sociedade; b - Maior crença nas suas habilidades referentes aos componentes físicas, cognitivas e psico-sociais; c - Resgate do significado do trabalho para a vida humana; d - Considerar-se como ser transformador e capacitado para inserir nas atividades produtivas, da vida diária e lazer respeitando as suas limitações funcionais.

Resultados

Desde a sua implantação em 2006, o Programa de Reintegração / Reabilitação Profissional atendeu 61 empregados, os quais em sua maioria exerceram um papel ativo no desenvolvimento da sua performance, dos valores e dos hábitos enquanto membros de uma sociedade. Nas avaliações qualitativas realizadas com

os participantes, ao longo do treinamento, demonstraram crescente evolução na aceitação das suas disfuncionalidades, no aprimoramento das suas competências e habilidades, maior capacidade de enfrentamento das suas limitações, maior confiança no seu potencial laboral, aumento da socialização, incremento na percepção da qualidade de vida e do medo de ser desligado da empresa.

A situação dos 61 empregados que participaram do programa: 43 empregados em atividade - representa 70,5%; 02 empregados em treinamento na empresa - representa 3,3%; 09 empregados retornaram ao INSS por incapacidade funcional - representa 14,7%; 07 empregados desligados da empresa – representa 11.5%.

Conclusão

A nossa experiência demonstra que quando uma empresa socialmente responsável, com uma equipe de reabilitação profissional interna, estabelece uma parceria ética com a URP/INSS é possível obter resultados positivos na inclusão de pessoas, com alguma disfunção física, auditiva, visual, mental e social, nas atividades do trabalho, da vida diária e de lazer.