



3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



Instituição: Centro Integrado Crescer - CIC - Habilidade

Categoria: Prestadores de Serviço

Trabalho – Uma experiência de planejamento, implantação e execução de um programa de reabilitação profissional em uma siderúrgica do Vale do Aço - MG

INTRODUÇÃO - No Brasil, a reabilitação é um benefício reconhecido pela lei n. 8.213 da Previdência Social, e que visa “Promover o retorno ao mercado de trabalho dos segurados que, em decorrência de doença e/ou acidente de qualquer natureza ou causa, encontram-se impossibilitados parcial ou totalmente de desenvolver suas atividades profissionais” (Decreto 3048/99, Art.136).

A prática de reabilitação profissional é genericamente definida por um programa de intervenção estruturado para desenvolver atividades terapêuticas e de profissionalização que abrangem a totalidade dos indivíduos e os fortalece para lidar e superar as dificuldades impostas por suas incapacidades. Seus objetivos visam à estabilização física e psicossocial dos trabalhadores e possibilitam a reintegração nas relações sociais, cotidianas e de trabalho (TAKAHASHI e IGUTI, 2008).

A reabilitação profissional é um desafio contemporâneo vivenciado pelas empresas, sociedade e também Previdência Social. É um serviço complexo, que abrange uma série de tensões devido à multiplicidade dos problemas de saúde e repercussões sociais envolvidas. Diante desse cenário, a construção de novas práticas e abordagens de Programas de Reabilitação se faz urgente.

Os dados históricos da reabilitação profissional no Brasil nos fazem refletir sobre a mudança da metodologia adotada até então pela Previdência Social a fim de se buscar melhores condições de reinserção dos trabalhadores. Atualmente, uma das alternativas que torna possível efetivar os pressupostos da reabilitação profissional é o estabelecimento de parcerias entre instituições públicas e privadas. Assim, a Previdência Social encaminha e acompanha o trabalho realizado por intermédio de parcerias com as empresas.

O estabelecimento de parcerias entre empresas privadas e o INSS possibilita a otimização da realização da reabilitação profissional e traz uma série de benefícios aos envolvidos. Para a Previdência Social, a reabilitação profissional possui o papel de regulação econômica, reduzindo o tempo de manutenção dos benefícios por incapacidade.

Para o trabalhador, a reabilitação profissional possibilita a superação das desvantagens produzidas pelas incapacidades e o resgate de seu papel social através do retorno ao trabalho. As empresas, por sua vez, ao investirem na reabilitação profissional fortalecem valores institucionais e papel social, fornecem estímulos à melhoria contínua, valorizam o seu capital humano, reduzem gastos com saúde, além de se adequarem à legislação existente e serem favorecidas pela redução do Fator Acidentário de Prevenção – FAP. O projeto de Reabilitação Profissional descrito neste



3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



trabalho foi fruto de uma iniciativa de parceria entre INSS e uma empresa privada da região, a qual contratou o CIC-Habilitá para desenvolvimento e execução do mesmo.

O Programa de Reabilitação Profissional elaborado pelo CIC- Habilitá, em conjunto com o INSS e empresas privadas é uma ação inovadora na região do Vale do Aço. A seguir serão descritos o processo de implantação, a metodologia e os resultados alcançados até o momento.

IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE REABILITAÇÃO CIC-HABILITÁ

O programa de Reabilitação Profissional CIC-Habilitá, conforme mencionado acima é realizado na região Metropolitana do Vale do Aço, também conhecida como Região Siderúrgica, localizada no leste do estado de Minas Gerais, Sudeste brasileiro. A região compreende 4 principais cidades – Ipatinga, Coronel Fabriciano, Timóteo e Santana do Paraíso, além de mais outras 22 no colar metropolitano, com população de aproximadamente 1.500.000 habitantes.

A região possui um grande número de empresas: 188 empresas de grande e médio porte, e 2904 empresas de pequeno porte ou microempresas. Possui PIB correspondente a 5% do PIB mineiro, o 11º maior do Brasil, representando uma grande importância estratégica e econômica para Minas Gerais e para o país (FIEMG, 2011). A região, por possuir um grande número de empresas, principalmente na área da siderurgia, evidencia um cenário favorável para a realização da Reabilitação Profissional. Há uma grande demanda por serviços que assistam a população trabalhadora com algum tipo de incapacidade e, ao mesmo tempo, favoreça ao elevado número de empresas a reinserir os mesmos no mercado de trabalho.

Esse Projeto de Reabilitação Profissional teve início a partir da demanda de uma empresa siderúrgica de estabelecer uma metodologia sistematizada de trabalho almejando melhores resultados na reinserção dos seus trabalhadores após período de afastamento. A empresa, com cerca de 3000 empregados, se deparava com uma nova realidade devido a política de Reabilitação Profissional da Previdência Social.

Diversos empregados eram frequentemente encaminhados para reabilitação profissional e havia um aumento de altas comuns de empregados considerados aptos para o trabalho. No entanto, esses empregados não se encontravam em condições de assumirem suas atividades ocupacionais imediatamente. Em outubro de 2010, a siderúrgica apresentou a demanda da elaboração e implementação de um Programa de Reabilitação Profissional. Assim, O CIC- Habilitá participou de reuniões entre equipes de saúde e recursos humanos para alinhamento das informações e conhecimento das reais demandas da empresa.

Uma proposta de trabalho foi elaborada, apresentada e validada pela siderúrgica em dezembro de 2010 dando início ao programa. Inicialmente foram desenvolvidos instrumentos de avaliação, elaborados documentos de registros e estudo dos perfis dos empregados potencialmente participantes do Programa. A metodologia foi apresentada aos gestores da empresa com o objetivo de favorecer sensibilização, envolvimento e comprometimento dos mesmos com o processo.

O Programa foi também apresentado aos responsáveis pela Reabilitação Profissional da agência do INSS local, uma vez que constituem-se de parceiros de grande importância. A turma piloto foi formada por 14 empregados, sendo a maior parte em condição de alta comum. Parte desses empregados haviam tentado reinserção em postos de trabalho sem obter sucesso e outros aguardavam há meses indicação da empresa de local para treinamento. Em janeiro de 2011 iniciou-se o processo de reabilitação da turma piloto.



3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



OBJETIVO GERAL DO PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL CIC- HABILITÁ Requalificar progressivamente os empregados que estão parcialmente incapacitados para a sua atividade laboral, com a finalidade de promover os meios para sua reinserção no trabalho.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL Capacitar e qualificar os trabalhadores beneficiários da CIC-HABILITÁ Propor ações integradas, que priorizem uma maior Previdência Social; acessibilidade e igualdade de oportunidade aos indivíduos reabilitados; Fornecer apoio e suporte aos trabalhadores e empresas durante todas as etapas do Processo de Reabilitação; Permitir a adequação da empresa à Legislação vigente, com o cumprimento da cota estipulada pela Lei 8.213/91 além de contribuir para reduzir a alíquota do FAP (Fator Acidentário de prevenção).

METODOLOGIA – PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL CIC-HABILITÁ O referencial teórico utilizado no projeto é baseado na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), cujo modelo foi proposto pela Organização Mundial de Saúde em 2001. A CIF propõe uma abordagem biopsicossocial, considerando a relação saúde/incapacidade como um fenômeno que envolve um conjunto complexo de condições, dentre elas as estruturas e funções do corpo, as atividades e participação e os fatores ambientais e pessoais.

A CIF mostra-se válida no contexto da reabilitação profissional, uma vez que permite a identificação dos diferentes facilitadores e barreiras ambientais durante o retorno ao trabalho. Muitas vezes os trabalhadores encaminhados para a reabilitação profissional possuem quadros crônicos e já foram submetidos a uma série de tratamentos de caráter clínico sem, no entanto, alcançar os resultados esperados. Nessas situações, a visão ampliada de saúde proposta pela CIF possibilita a atuação não apenas nos aspectos de ordem física, mas também nos demais fatores determinantes para o sucesso da reabilitação profissional, como os pessoais, emocionais, ambientais, sociais, atitudinais, etc.

Foi desenvolvido um escopo de trabalho cuja metodologia é de Reabilitação profissional Gradual e Progressiva, composta por 4 macroetapas: 1) Avaliação e Acolhimento 2) Oficinas e Capacitações 3) Treinamento in loco e 4) Acompanhamento in loco.

1. Avaliações e Acolhimento:

- Realização das avaliações (biopsicossociais) dos empregados elegíveis para participarem do Projeto;
- Utilização de protocolos de avaliação padronizados e validados.
- Realização do evento de abertura e atividades de recepção e integração;
- Orientação e sensibilização das equipes envolvidas.
- Envolvimento da família como colaboradora

2. Oficinas e Capacitações - Execução das oficinas terapêuticas, palestras, treinamentos e dinâmicas em grupo;

- Reinserção gradativa do trabalhador às rotinas da empresa;
- Avaliação dos postos de trabalho, concomitante às atividades em grupo.

3. Treinamento in loco - Visitas sistemáticas ao empregado no local de trabalho;

- Avaliação das condições de reinserção de cada empregado;
- Definição de um padrinho, com experiência na função, para acompanhamento do empregado durante treinamento na área;

4. Acompanhamento in loco - Acompanhamento mensal do empregado durante 6 meses;

- Acompanhamento bimestral do empregado durante próximos 6 meses;
- Avaliação das condições de reinserção de cada empregado;
- Documentação técnica das atividades e desempenho trabalhador;
- Monitoramento e Avaliação do programa a curto e médio prazos

Em todas as etapas é realizada a documentação (inclusive de imagem) e registro técnico diário das atividades e participantes, a descrição e avaliação do desempenho trabalhador, além de orientação e sensibilização das equipes envolvidas.



3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



Conforme explicitado acima, desde o início, na etapa de Acolhimento, a família do empregado é convidada a participar e compreender o programa. Tal ação é realizada, tendo-se em vista que família é um dos elementos decisivos e condicionadores do desenvolvimento do processo de Reabilitação profissional. O apoio e aceitação das mudanças de papéis e características de funcionamento familiar são importantes fatores que precisam ser considerados durante o processo de retorno ao trabalho.

A Etapa de Oficinas e Capacitações é desenvolvida por uma equipe interdisciplinar e envolve treinamentos de caráter técnicos tais como Saúde e Segurança, aspectos administrativos, rotinas da empresa, assim como abordagens comportamentais voltadas para motivação, trabalho em equipe, auto gerenciamento da saúde e promoção da qualidade de vida. Essa etapa engloba também a realização de oficinas terapêuticas. Sabe-se que a atividade humana é um recurso terapêutico que pode ser utilizado para prevenir e tratar dificuldades físicas e psicossociais. Por meio das oficinas terapêuticas busca-se restaurar, fortalecer, desenvolver a capacidade de aprendizagem e habilidades essenciais para adaptação e produtividade no trabalho.

Em paralelo a esta etapa, o setor de Rh da siderúrgica trabalha no estudo e identificação de possíveis postos de trabalho para realização da próxima etapa da Reabilitação. Nesta atividade precisam ser levados em conta o perfil do trabalhador, as condições de cargos e salários além da disponibilidade de vaga nos setores. A etapa de Treinamento in loco, se faz por meio do acompanhamento sistemático do trabalhador no posto de trabalho. As ações são voltadas para o apoio não só do trabalhador, assim como da equipe que o recebe. Estas ações variam de acordo com a demanda de cada situação e envolvem: suporte na definição de atribuições e restrições ao trabalhador, facilitação da gestão das áreas, intermediação das demandas dos diferentes setores da empresa, auxílio na adaptação de rotinas dos empregados, suporte motivacional, orientações para rodízio de tarefas; reorganização dos processos de trabalho; adaptação e modificações nos postos de trabalho a fim de favorecer as condições laborais; desenvolvimento de estudos ergonômicos e preventivos, dentre outras.

O acompanhamento é feito de maneira mais intensiva (3 vezes por semana) nos meses iniciais e se prolonga por 1 ano em uma frequência mensal. Este acompanhamento por um ano é indispensável para monitoramento e avaliação dos resultados da reinserção profissional ao médio prazo. Através da prática, observa-se que acompanhamento durante o processo de reabilitação profissional é um dos principais fatores que influencia o sucesso do programa, uma vez que, na maior parte das vezes, os casos são complexos e demandam uma atuação específica, contextualizada e individualizada, de modo a garantir melhores resultados e adaptação no trabalho.

Muitas queixas e dificuldades são resolvidas com agilidade na área onde ocorre o treinamento durante o acompanhamento in loco, evitando assim que estas tragam prejuízos à reinserção dos trabalhadores. Assim preserva-se o serviço de saúde, o gestor e a equipe que têm as dificuldades de rotina minimizadas. **IMPACTOS DO PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL CIC- HABILITÁ - DADOS QUALITATIVOS** Ao longo do desenvolvimento do Programa de Reabilitação foram realizados registros de depoimentos espontâneos dos envolvidos que se tornaram uma grande ferramenta de avaliação qualitativa do trabalho.

Abaixo, os mesmos foram organizados em temas relacionados: **IMPACTOS PARA OS TRABALHADORES** Significado do não trabalho: “A vida de afastado não tem nada de bom pois



3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



a gente vive em função de perícias, exames médicos, cobrança da sociedade e nossa” “Quem está afastado ou aposentado por invalidez sabe o peso que é carregar este rótulo, e o Programa de Reabilitação veio somar, fazer nos sentir úteis de novo”. “A gente que está afastado há muito tempo perde o foco do que está acontecendo dentro da empresa, e, por isso, vejo de uma forma especial estar retornando, sendo preparado para o retorno ao trabalho” Receios, insegurança e expectativas antes do retorno ao trabalho “O que mais tememos é o desemprego. Temos medo de sermos mandados embora.” “Ao mesmo tempo em que estou com muita expectativa positiva, estou com medo de como será ao retornar para a área, como será a reação dos meus colegas de trabalho” “Espero ser acolhido pela empresa e quero dar o melhor de mim ao retornar.” “A expectativa da gente agora é como vamos ser recebidos nas áreas” “Vejo este projeto com muito bons olhos, estou com uma expectativa muito boa, estou esperançoso, doido para conhecer os próximos passos.” Impactos nos papéis sociais e rotina familiar “O programa tem sido uma motivação pra mim, até minha esposa notou que estou diferente, meu semblante mudou, estou me sentindo melhor”. “Meu relacionamento com a minha família é outro. Minha esposa disse que estou diferente, estou mais carinhoso com meus filhos, mais motivado.” “Minhas filhas nunca tinham me visto trabalhar. Agora eu chego em casa e elas querem ver meu crachá, me perguntam como foi meu dia de trabalho.” Resgate da Auto -estima “Minha autoestima mudou com o projeto” “Estamos descobrindo que podemos fazer muitas coisas apesar das limitações” “O projeto está sendo pra mim, uma reestruturação pessoal que está me fazendo muito bem”. “Um projeto de Reabilitação assim é o que a gente precisa para levantar a cabeça” Participação Social/Interação “A interação que estamos tendo através do projeto tem sido muito positiva, nosso círculo de amizades aumentou” “No início do Projeto, nós chegamos aqui retraídos, desconfiados, hoje nós somos uma equipe.” Percepções gerais sobre a participação no Programa de Reabilitação profissional “Quando começamos com o programa de reabilitação fiquei meio resabiado, mas a partir do momento que a gente passou a se reunir todos os dias, conhecer as pessoas, a gente viu que está sendo um projeto gostoso, bom de se fazer” “O Programa de Reabilitação está sendo uma oportunidade única. Já tentei ser reabilitado antes e desta vez estou mais confiante, mais seguro para voltar” “Eu espero que mesmo tendo um problema de saúde eu volte à empresa e consiga desempenhar meu papel, retornar ao trabalho e ser produtivo” “Estou com confiança e estou gostando muito do projeto, espero que dê resultado e que todos possam alcançar seus objetivos”

IMPACTOS PARA A EMPRESA Depoimentos dos padrinhos (responsáveis pelo treinamento dos reabilitados durante etapa de treinamento in loco). “O nosso setor, ao ter oportunidade de se integrar ao programa de reabilitação, obteve ganhos não só no sentido de serviços como também na própria experiência com o programa. Já tivemos anteriormente a experiência de receber dois funcionários da Empresa para reabilitação, porém não havia um programa estruturado e a relação de acompanhamento não era tão próximo como agora. Agora, com esta metodologia, facilita para o padrinho o repasse das informações, resultados, avaliação do reabilitando”. “Receber na área uma pessoa que ficou quase 10 anos afastada, perceber que ela está bem e motivada a retornar, nos faz testemunhar uma história de superação. Isso é muito positivo para toda a equipe de trabalho, é motivador” Depoimentos Equipe de Saúde “O programa facilita a gestão das áreas durante o retorno do empregado” “Depois do programa o relacionamento entre a empresa e INSS melhorou” “Com o programa e a equipe do CIC diminuíram muito os



3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



problemas que chegam até o posto médico, diminuindo a sobrecarga de trabalho” “É muito interessante ver a mudança de casos que pensávamos já não ser mais possível reabilitar”

RESULTADOS Até o momento, 33 empregados foram envolvidos no projeto de reabilitação profissional CIC-Habilitá todos do sexo masculino, sendo a maioria originária de atividades/setores operacionais (94%). A primeira turma (piloto) foi composta por 14 empregados e a segunda por 11. A terceira turma encontra-se em fase de formação (etapa de avaliações), tendo sido avaliados até agora 8 empregados. Por esse motivo, os dados apresentados a seguir serão relativos apenas à primeira e segunda turmas. As causas de afastamento dos participantes são diversas.

A maior parte dos casos é de origem osteomuscular, principalmente relacionadas a acometimentos da coluna, sendo que grande número de trabalhadores que desenvolveram quadros psíquicos associados. Acometimentos de origem psíquica também são motivos de afastamento comumente encontrados entre os participantes. O perfil dos participantes nas duas turmas é semelhante, uma vez que em ambos os grupos a média de idade está entre 40-45 anos e os períodos de afastamento também se assemelham, estando por volta de 8 anos de afastamento do trabalho. Os participantes possuem em sua maioria, ensino médio completo.

Na turma piloto, a maior parte dos participantes estava de alta comum (64% dos empregados) sem, no entanto, estarem em plenas condições de retornarem ao trabalho, sendo por isso, encaminhados ao projeto. Já na turma 2, a situação é inversa: a maior parte dos trabalhadores participantes encontra-se em reabilitação pelo INSS (73% dos empregados). A hipótese para o aumento do número de trabalhadores encaminhados via reabilitação profissional pelo INSS é que após a implantação e estruturação do projeto houve um estreitamento da relação INSS/empresa, contribuindo para o fluxo de encaminhamento. Exemplos disso é o agendamento de retorno dos trabalhadores em bloco, para facilitar a formação das turmas de reabilitação.

Além disso, destaca-se um aspecto positivo no que se refere a cooperação, sincronismo e confiança entre a siderúrgica e INSS durante todo o processo de reabilitação dos trabalhadores. Para o trabalhador, a manutenção da condição de reabilitação profissional pelo INSS, além de ser um direito, traz maior tranquilidade, porque pressupõe que o mesmo ainda não está totalmente apto para o trabalho, sendo necessário e um treinamento e capacitação para tal.

Para a empresa, com o empregado em reabilitação profissional os custos com o projeto de reabilitação são menores, uma vez que os trabalhadores ainda estão sendo custeados pela Previdência Social. Em ambas as turmas, o número de trabalhadores que participam da etapa inicial de Oficinas e Capacitações e são encaminhados para a etapa seguinte de treinamento in loco é elevado. Na turma 1, o índice de aproveitamento é de 85%, sendo que dos 14 empregados que iniciaram o projeto e concluíram a Etapa de Oficinas e Capacitações, 12 foram avaliados como aptos para iniciar o treinamento nas áreas de produção. Na turma 2, dos 11 que participaram da Etapa de Oficinas e Capacitações, 8 foram encaminhados para o treinamento in loco, com índice de aproveitamento de 73% na etapa de Oficinas e Capacitações (gráfico 3). Na turma 1, dos 12 empregados que iniciaram o treinamento in loco, 10 já concluíram todo o programa. Desses, 8 foram certificados como reabilitados e 2 reencaminhados ao INSS devido reagudização dos quadros de saúde, sendo o aproveitamento geral até o momento de 80% para a turma piloto. Dois empregados da turma piloto ainda encontram-se na etapa de Treinamento in loco.

O aproveitamento da turma 2 ainda não é possível ser mensurado, uma vez que os empregados encontram-se em estágios intermediários do treinamento in loco. Os resultados



3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



parciais obtidos até o momento são bastante favoráveis, com índice de aproveitamento elevado, comparando-se com resultados encontrados em outros programas de reabilitação profissional existentes.

Conforme explicitado na metodologia, os trabalhadores foram submetidos à avaliação inicial, antes do ingresso no projeto, através de instrumentos padronizados e validados de avaliação, que mensuram aspectos da qualidade de vida. Dentre os instrumentos utilizados, são aplicados o PSN (Perfil de Saúde de Nottingham) e o SF-36 (Item Short Form Health Survey). A reavaliação é realizada após a etapa de Oficinas e Capacitações, antes do início do treinamento in loco.

Além de permitirem uma mensuração objetiva do impacto do treinamento e mudanças nas condições gerais de saúde e qualidade de vida do trabalhador, os dados são de grande importância como auxílio na tomada de decisão da equipe sobre a progressão ou não do trabalhador para as etapas seguintes do projeto. Serão apresentados os instrumentos PSN e SF-36 e os resultados obtidos na turma piloto e turma 2 de reabilitação. O Perfil de Saúde de Nottingham (PSN) é um instrumento genérico de avaliação de qualidade de vida, constituído de 38 itens, que fornecem uma medida simples da saúde física, social e emocional do indivíduo. Esses são organizados em 6 categorias: nível de energia, dor, reações emocionais, sono, interação social e habilidades físicas.

Segue abaixo os resultados obtidos pelas turmas piloto e 2 do Programa de Reabilitação Profissional CIC-Habilitá. Faz-se importante ressaltar que os scores do instrumento foram convertidos em percentuais, de 0 a 100, onde 100 representa pior condição de saúde e a melhor condição de saúde. Abaixo, pontuação média dos grupos alcançada na avaliação e reavaliação.

Item	Turma 1 (avaliação/reavaliação)	Turma 2 (avaliação/reavaliação)
Nível de Energia	(58%) / (56%)	(49%) / (45%)
Reações Emocionais	(30%) / (41%)	(33%) / (24%)
Sono	(39%) / (29%)	(34%) / (21%)
Isolamento Social	(57%) / (50%)	(45%) / (31%)
Habilidade Física	(22%) / (10%)	(33%) / (26%)

Habilidade Física-avaliação/reavaliação Turma 1: (43%) / (41%). Turma 2: (42%) / (40%).

Os resultados médios obtidos no PSN pela turma 1 e turma 2 foram semelhantes em vários aspectos. Em ambos os grupos, nos itens Dor e Habilidade Física as pontuações iniciais e de reavaliação apresentaram pequena diferença. Como o programa de Reabilitação Profissional proposto não visa intervenções de caráter clínico, que atuem diretamente na diminuição da dor e demais aspectos físicos dos indivíduos, tais resultados não são vistos como negativos. Nos dois grupos os maiores índices de melhora foram nos itens Reações Emocionais, Sono e Isolamento Social. Tais resultados refletem o alcance dos objetivos propostos pelo projeto, que visam a atuação nos aspectos comportamentais, atitudinais e emocionais dos empregados. O único item em que os grupos apresentaram resultados distintos foi Nível de Energia. Na turma 2, houve uma melhora importante nesse aspecto, enquanto na turma piloto, ocorreu uma piora à reavaliação.

A hipótese para explicar tal diferença é que o primeiro grupo, por ser a turma piloto, vivenciou com maior intensidade momentos de incertezas e grandes mudanças na empresa, o que pode ter ocasionado interferência nos aspectos relacionados à ansiedade e nível de energia. O Short Form Health Survey (SF-36), assim como o PSN, também é um instrumento genérico de avaliação da qualidade de vida. É formado por 36 itens, englobados em 8 escalas ou componentes: capacidade funcional, aspectos físicos, dor, estado geral de saúde, vitalidade, aspectos sociais, aspectos



3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



emocionais e saúde mental. Apresenta score final de 0 a 100, e ao contrário do PSN, 0 corresponde ao pior estado de saúde e 100 ao melhor estado de saúde.

Abaixo, pontuação média dos grupos alcançada na avaliação e reavaliação. Turmas 1 e 2
Capacidade Funcional – avaliação/reavaliação Turma 1: (47) / (48). Turma 2: (50) / (52) Limitações por aspectos físicos – avaliação/reavaliação Turma 1: (21) / (29). Turma 2: (55) / (64) Dor - avaliação/reavaliação Turma 1: (38) / (36). Turma 2: (41) / (45) Estado Geral de Saúde – avaliação/reavaliação Turma 1: (43) / (44). Turma 2: (54) / (54) Vitalidade – avaliação/reavaliação Turma 1: (36) / (55). Turma 2: (58) / (69) Aspectos Sociais – avaliação/reavaliação Turma 1: (44) / (56).

Turma 2: (50) / (64) Limitações por aspectos emocionais – avaliação/reavaliação Turma 1: (25) / (64). Turma 2: (37) / (67) Saúde Mental – avaliação/reavaliação Turma 1: (51) / (61). Turma 2: (57) / (69)

Os resultados apresentados pelas turmas piloto e 2 no SF-36 também se assemelham em diversos aspectos. Os itens Dor e Capacidade Funcional nos dois grupos praticamente se mantêm na avaliação inicial e reavaliação.

Tal achado é semelhante ao encontrado no PSN e reforça a proposição de que, como tais aspectos (físicos e de dor) não são alvos diretos do programa, a mudança nos mesmos é pequena. No entanto, no item Limitações por Aspectos Físicos, os dois grupos apresentam melhora dos resultados à reavaliação. Esse item refere-se ao impacto dos aspectos físicos no dia a dia dos indivíduos e mostra que embora a dor e demais fatores ligados à estrutura do corpo não apresentem melhora significativa, há uma melhor percepção dos trabalhadores quanto às limitações e impactos dos mesmos em sua rotina/atividades.

Nos dois grupos, os aspectos com maiores índices de melhora foram Vitalidade, Aspectos Sociais, Saúde Mental e, principalmente, Limitações por aspectos emocionais. É interessante observar a coerência dos resultados obtidos por meio dos dois instrumentos de auto percepção de qualidade de vida utilizados no programa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS A Reabilitação Profissional é um grande desafio, pois requer uma mudança de cultura nas organizações e na sociedade com impacto direto na vida do trabalhador. A Reabilitação exige uma mudança de postura do trabalhador em relação à sua condição de saúde, condição para o trabalho e planejamento de vida. A condição de reabilitando exige uma adaptação às rotinas e hábitos em um período relativamente curto de tempo.

A Reabilitação Profissional deve investir não só nos empregados reabilitandos, mas também nas equipes de trabalho. A compreensão do processo, a sensibilização e a quebra de barreiras, tais como o preconceito, são fatores que influenciam a reinserção profissional. Julgamos que essas ações são fundamentais e precisam ser realizadas continuamente.

A reabilitação profissional envolve diferentes setores da empresa (Saúde, Recursos Humanos, Segurança, Setores produtivos, Alta gerência, etc) e por isso requer uma grande sintonia entre as equipes além de um fluxo do processo bem estabelecido. Quando há problemas no fluxo, ocorrem atrasos do cronograma, interrupções do processo de treinamento, aumento da ansiedade e insegurança dos trabalhadores e equipe envolvida. Cada empresa possui suas particularidades, mas é imprescindível que existam iniciativas de melhorias contínuas para que a Reabilitação Profissional seja bem sucedida.



3º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



O Programa de Reabilitação ainda não possui um fluxo que atenda com precisão às suas necessidades. Alguns esforços entre os diferentes setores envolvidos já foram realizados, embora ainda haja necessidade de aprimoramento. A cada grupo novos desafios são lançados. Um desses é lidar com pessoas e expectativas, desejos e condições de saúde bastante distintas. Ao trabalhar-se com grupos, deve-se buscar o comprometimento de todos sem perder o olhar particular para cada envolvido. Faz-se necessário desenvolver estratégias para estabelecimento de vínculos e uma relação de confiança entre a equipe condutora do programa, empresa e empregado.

Observa-se durante o programa que o resgate da capacidade de trabalho traz influência positiva na identidade individual e em diferentes aspectos da vida do trabalhador. Ocorre um processo de reconstrução dos papéis, uma vez que trabalhar significa pensar, conviver, agir, produzir e construir a si próprio. Esse processo impacta inclusive no clima organizacional da empresa. Os resultados alcançados pelo programa de Reabilitação Profissional são bastante favoráveis, tendo-se em vista o elevado índice de aproveitamento alcançado e os impactos positivos para os empregados participantes e empresa.

Considerando-se que o programa ainda é bastante jovem e que certamente passará por processos de melhorias, a perspectiva futura é que ele se consolide e alcance os objetivos propostos pela Reabilitação Profissional.