



## 2º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



**Instituição:** Goodyear do Brasil

**Categoria:** Empresas Privadas

### **Trabalho – PROSA G - Programa de Saúde Goodyear**

Considerada referência no mercado de pneus, no qual está situada como a terceira maior fabricante do mundo, a Goodyear tem na segurança dos seus colaboradores uma preocupação histórica no Brasil e no mundo. A empresa acredita que é totalmente possível concretizar um processo de geração de riquezas sem prejudicar a natureza, a saúde e a segurança de seus colaboradores, dos clientes e das comunidades onde está instalada.

Como um “cidadão empresarial” global e socialmente responsável e consciente, a Goodyear trabalha no sentido de conduzir os seus negócios e as suas operações de acordo com os mais altos padrões legais e éticos. Assim, direciona esforços para contribuir com o desenvolvimento econômico e socioambiental, o que inclui aprimorar a qualidade de vida dos seus colaboradores e familiares. Nesse contexto, o programa prosa g é destaque e se tornou benchmark no mercado. Trata-se de um programa de saúde, criado há 18 anos, que engloba ações preventivas e propicia tratamento para colaboradores e familiares que apresentam problemas relacionados ao uso de álcool e outras drogas que causam dependência química. - sobre a Goodyear fundada em 1898, nos EUA, a Goodyear está presente em 26 países, com 60 fábricas, três centros de inovação tecnológica e mais de 70 mil colaboradores.

No Brasil, iniciou suas operações em 1919, por meio da abertura de um escritório de vendas e de um armazém no Rio de Janeiro, comercializando produtos importados. Em 1939, inaugurou sua primeira fábrica no país, em São Paulo, para a produção de pneus e saltos de sapatos. Para atender às demandas do mercado, a Goodyear construiu uma nova unidade fabril, em Americana (SP), inaugurada em 1973 como a maior fábrica de pneus da América Latina e uma das mais modernas do mundo. Em 2009, a empresa comemorou 90 anos no Brasil. Hoje, conta com mais de três mil colaboradores no país e o parque fabril é composto por três unidades industriais: a fábrica em São Paulo – capital, no bairro do Belenzinho, a fábrica em Americana (SP) e a unidade de materiais de recauchutagem em Santa Bárbara do Oeste (SP).

A sede administrativa encontra-se na cidade de São Paulo e existem doze regionais de vendas espalhadas pelo país. A empresa conta, ainda, com 150 revendedores autorizados e 900 pontos de venda credenciados. As exportações da Goodyear do Brasil atendem 90 países em todos os continentes. Os pneus são o seu principal produto, e a Goodyear do Brasil fabrica modelos de alta qualidade, com as mais avançadas tecnologias, destinados a três mercados principais: montadoras de veículos (como equipamento original), reposição e exportação.

O portfólio de produtos inclui diversas linhas para os segmentos agrícola, industrial e de passeio, compreendendo: pneus para automóveis, vans, utilitários, picapes, camionetas, suvs, caminhões, ônibus, micro-ônibus, máquinas e equipamentos agrícolas, máquinas para uso “fora da estrada” (construção pesada, terraplenagem e mineração, por exemplo), pneus para o setor de aviação, além de materiais para recauchutagem. Desde a sua fundação, a Goodyear tem como uma de suas fortes características a vocação para o pioneirismo e a inovação, que resultaram na sua posição de liderança tecnológica. Para manter essa posição de liderança, investe em pesquisa e desenvolvimento, em manufatura (equipamentos, matérias-primas e moldes) e no treinamento de



## 2º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



suas equipes e de seus revendedores. - a sustentabilidade no dia a dia ao longo dos anos, a Goodyear tem efetuado a inserção da sustentabilidade no seu dia a dia.

O objetivo é aliar a obtenção de resultados econômicos à preocupação com os aspectos sociais e com o meio ambiente. A partir dessa premissa, a empresa procura aprimorar o relacionamento com os seus públicos, valorizar os colaboradores e investir na melhoria de seus processos, a fim de obter mais resultados com um menor impacto. Para fortalecer esse direcionamento e continuar evoluindo em estratégia de sustentabilidade criou, em 2009, sua “visão de futuro”: “ampliar o compromisso com as futuras gerações e com os stakeholders, discutindo e incorporando cada vez mais os conceitos de sustentabilidade no dia a dia da Goodyear”. Entre as ações desenvolvidas, destacam-se: iniciativas que buscam cuidar da saúde e da segurança dos colaboradores; eliminar ou minimizar a geração de qualquer tipo de resíduo e impedir que os resíduos gerados sejam enviados para aterros sanitários; reduzir o consumo de energia e água durante o processo produtivo; realizar coleta seletiva e a reciclagem de materiais. - preocupação contínua com a segurança desde 1982, a Goodyear implementou sistemas de gerenciamento de segurança, tendo como objetivo evoluir na construção de um programa estruturado voltado, especialmente, para a redução do número de incidentes e acidentes.

Como parte dessa trajetória, em 2005 foi lançado mundialmente o programa “ninguém sairá ferido”, que tem como tema central o indivíduo, com a valorização da segurança no trabalho e da saúde. A ideia é que cada colaborador se torne um líder de segurança, encorajando os demais a seguirem as práticas de segurança, ajudando assim a proteger o mais importante ativo da Goodyear: seus colaboradores. “Ninguém sairá ferido” é uma iniciativa da Goodyear mundial que está amplamente relacionada com o posicionamento empresarial sustentável da Goodyear Brasil, que tem, entre suas premissas de atuação, o compromisso de proteger o meio ambiente, a saúde e a segurança dos colaboradores, dos clientes e das comunidades em que a empresa está presente.

Para reforçar esse direcionamento, as fábricas de São Paulo - capital e Americana (SP) possuem a certificação Ohsas 18001 (padrão de administração de saúde e de segurança ocupacional), demonstrando que a empresa está empenhada na preservação da saúde e da segurança.

Essas práticas em relação ao cuidado com as pessoas que trabalham na empresa têm como pano de fundo a cultura de segurança total da Goodyear, que pode ser assim definida: “obter a internalização em 100% dos nossos colaboradores do conceito que cada um de nós é dono do seu futuro e sua integridade, através da prática contínua dos comportamentos seguros, buscando o zero acidentes”. - o programa prosa g o programa prosa g é uma iniciativa que se sobressai na Goodyear brasil. Originalmente denominada prosa g – programa de saúde Goodyear, foi apresentado em uma sipat (semana interna de prevenção de acidentes), em 1992. O objetivo dessa iniciativa foi “implementar um programa de corresponsabilidade entre a Goodyear e seus colaboradores, com a finalidade de manter um ambiente de trabalho sem os efeitos nocivos decorrentes do uso indevido de álcool e outras drogas, visando à promoção da saúde, segurança e qualidade de vida de todos que trabalham na empresa”.

Por meio da conscientização sobre os efeitos nocivos decorrentes do uso indevido de álcool e outras drogas que causam dependência química, o programa visa diminuir o número de acidentes e incidentes, reduzir o absenteísmo e aumentar a produtividade e a qualidade de vida dos colaboradores e de suas famílias. Trata-se de um amplo conjunto de ações de prevenção e tratamento. O programa abrange os colaboradores e seus dependentes legais – cônjuge e filhos.

Todos recebem o mesmo apoio: · avaliação · internação, se necessário · tratamento ambulatorial - psicoterapia · apoio terapêutico no pós-tratamento (grupo de apoio) para efeito de metodologia, o programa utiliza o conceito de dependência química adotado pela OMS (Organização Mundial de Saúde), que define o problema como uma doença; e a filosofia de



## 2º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



tratamento minessota, baseada nos 12 passos de alcoólicos anônimos e narcóticos anônimos. Para disciplinar essa forma de atuação, foi desenvolvida uma política interna.

A equipe do programa é coordenada pelo serviço social da empresa e é composta pelos seguintes profissionais: assistente social, médico do trabalho, psicólogo, gerente e supervisor, além da participação ativa dos gestores das áreas e do gerente de recursos humanos. A fim de garantir os bons resultados do programa, os gestores da empresa recebem treinamentos sobre a dependência química, a filosofia adotada para o tratamento e também a respeito das formas de abordagem, com ênfase nos seguintes pontos: .

- Atender a necessidade do gestor de detectar os possíveis problemas que possam advir da doença. .
- Reconhecer a dependência química como doença, podendo ser perfeitamente tratada. . Aceitar, sem discriminar, qualquer pessoa portadora da doença. .
- Apoiar qualquer dependente químico que necessite de ajuda. .
- Manter e comprometer-se com a ética e a confidencialidade.

Os primeiros casos começaram a ser identificados em janeiro de 1993. O funcionário ou seu dependente legal era encaminhado para tratamento ambulatorial ou internação. No desenho da política, ficou claro que o pós-tratamento era parte fundamental; portanto, o tratamento relativo aos casos que fossem encaminhados para internação deveria ter continuidade nos grupos de apoio terapêutico, também destinados aos familiares co-dependentes a partir do ano 2000, o atendimento ambulatorial, que era realizado em consultórios externos, passou a ser feito dentro da Goodyear, juntamente com os grupos terapêuticos.

Somente os familiares dependentes químicos continuaram a realizar o tratamento fora da empresa. Na ocasião, foi introduzida no tratamento a técnica psicoterapêutica terapia comportamental cognitiva. - “viva livre”: disseminando as experiências de sucesso do prosa g alguns funcionários que passaram pelo programa se tornaram voluntários, realizando palestras ou dando depoimentos para evitar que outras pessoas arrisquem suas vidas por causa do uso abusivo do álcool e outras drogas. Este trabalho voluntário de divulgação, iniciado em 2004, é efetuado dentro e fora da goodyear, por meio de apresentações em escolas, instituições (como por exemplo, unidades do sesi – serviço social da indústria), organizações não governamentais e outras empresas.

A iniciativa nasceu quando, em 2004, a Goodyear iniciou uma campanha interna para estimular a prática do voluntariado, na fábrica São Paulo - capital.

Naquele momento, colaboradores que participavam do prosa g tiveram a ideia de se tornarem voluntários para divulgar e compartilhar com outras pessoas suas experiências e como suas vidas foram afetadas pelo uso abusivo de drogas e álcool .

A proposta foi apoiada pela equipe do programa e muito bem recebida pela direção da empresa, que endossou e aprovou a ação, batizada de “diga não às drogas”. Para concretizar a execução, os voluntários receberam treinamento e preparo específicos. Com o tempo, essa iniciativa passou a ser denominada “viva livre”, voltada ao público com idade acima de 12 anos, ao passar a englobar os adolescentes, a conscientização incluiu a preocupação com a vida escolar e com o dia a dia dos jovens.

As palestras e apresentações têm o seguinte conteúdo: O que são drogas. As drogas quanto à comercialização. De que forma as drogas agem no cérebro. Motivo que levam as pessoas a experimentar. Quando a pessoa está ficando dependente. Prejuízo para o cérebro. A família do usuário. Depoimento - exames toxicológicos em 2008, a Goodyear revitalizou o prosa g e revisou sua política, com a finalidade de acentuar as ações preventivas.

Como parte dessa remodelação, a partir de março de 2009 passaram a ser realizados exames toxicológicos nos colaboradores. Nos exames, são solicitadas análises para maconha, cocaína, anfetaminas e metanfetaminas. Eles são feitos na contratação de colaboradores (pré-admissional), em colaboradores que já passaram pelo programa (pós-tratamento), em função de



## 2º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



alguma motivação suspeita, em análise pré-funcional (mudança de cargo ou função), em colaboradores que sofrem acidentes (pós-acidente) e por sorteio aleatório – para outros colaboradores. Para a implantação dessa nova etapa, a equipe de tratamento e os gestores foram capacitados tecnicamente, e os colaboradores receberam palestras de conscientização.

Na metodologia de aplicação do programa, a empresa entende que não basta simplesmente que a pessoa deixe de ser um dependente químico. É fundamental recuperá-la para a vida, resgatando sua autoestima e seus valores éticos, morais e espirituais. Também são trabalhadas questões sobre como saber lidar com os relacionamentos e ter um equilíbrio financeiro saudável. “é muito mais vantajoso recuperar o colaborador do que simplesmente demiti-lo, já que os custos diretos, como demissão, encargos sociais e treinamento, são maiores que os custos indiretos – programas de saúde e tratamento.

Além disso, o ganho social, com a recuperação da pessoa e da família, é inestimável”, salienta Rosana Lino, coordenadora de rh da Goodyear e coordenadora do programa. O impacto na vida das pessoas beneficiadas é muito positivo. Os depoimentos a seguir ilustram essa realidade: “meu sonho era ser engenheiro ou jogador de futebol profissional. Era de família pobre e pensava em ganhar dinheiro para ajudar meus pais e irmãos. Esses sonhos não puderam ser concretizados, pois aos 13 anos, por intermédio do meu pai, conheci o álcool. Adorei o efeito dele. Comecei a trabalhar e com o dinheiro comprava bebida. Fui jogando bola em time de terceira divisão, e quando tinha 18 anos conheci a maconha. Nesse momento, meu sonho de ser jogador ficou para trás, um dos diretores do time me dispensou.

Fui trabalhar de servente de pedreiro até que, em janeiro de 1984, consegui uma vaga na Goodyear. Aí meu consumo de cocaína piorou, trabalhava sob efeito de droga, poderia ter causado um acidente comigo ou com as pessoas que não tinham nada com isso. Nesse tempo, já estava casado, com três filhos, e eles também começaram a sofrer com a minha dependência.” “eu era um pai ausente, um marido agressivo, não tinha compromisso com meus familiares nem com a empresa. Acabei com meus sonhos e com os da minha esposa e filhos. A única coisa que pensava era em usar. Tirava dos meus filhos para levar para traficante.

Fui parar em delegacia várias vezes e só não morri pela ajuda de Deus.” “Minha vida era um inferno, família desorganizada, minha filha sofreu um acidente em casa e se queimou toda, a mulher emocionalmente perturbada, minha filha mais velha falava que tinha nojo de mim, que não tinha pai porque eu era um bêbado e drogado.” “Em 15 de abril de 1996, um milagre aconteceu, quando minha mulher veio na empresa pedir para eu ser mandado embora, pois ela não aguentava mais viver comigo, queria uma parte do dinheiro para ir embora com os filhos.” “Fui chamado pelo chefe, que me pediu para falar com a assistente social da empresa. Levei um susto, minha esposa estava lá acompanhada do serviço social e do médico.

Eles me ofereceram uma ajuda, pois disseram que se me mandassem embora iriam me matar. Me ofereceram um tratamento em clínica especializada. Aceitei com certa relutância, pois o que eu mais gostava era de cheirar, de beber, troquei tudo pelas drogas, sonhos e família, e estava também perdendo meu emprego.

Fiquei 30 dias na clínica. Hoje fazem 14 anos, quatro meses e três dias que não faço uso do químico. Aquela menina que tinha nojo de mim, me abraça e me beija, diz que eu sou o melhor pai do mundo; a que se queimou, após cinquenta e quatro cirurgias recuperou 85% de fisionomia. Eu coordeno um departamento na Goodyear e sou muito grato a deus e à Goodyear por estar vivo. Eu amo a Goodyear e tenho orgulho de fazer parte desse time.” Manoel Barbosa, 53 anos, colaborador da Goodyear, em 2010 “comecei a usar drogas aos 12 anos. Comecei com maconha, gostei muito do efeito da droga, mais adiante conheci a cocaína e aí me apaixonei pelo seu efeito. Não tinha a mínima noção das consequências que o seu uso poderia trazer para a minha vida. Aos 14 anos, me envolvi em um assalto, fui internado na FEBEM. Quando saí, voltei a usar droga e passei a viver para usar drogas (maconha, cocaína, anfetamina, lança perfume e outros). Me casei aos 18 anos, quando minha filha já tinha nascido. Entrei na Goodyear em 5 de fevereiro de 2008 e estava





## 2º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



usando muita droga. Em agosto de 2008, minha mãe, que já conhecia o programa da empresa, veio e pediu ajuda para eu me internar. Concordei e a partir daí muitas coisas mudaram. Recuperei minha dignidade, minha família, a autoestima, retomei meus estudos e assumi responsabilidade de pai, marido e de trabalhador. Voltei a ter uma vida normal. Hoje sou grato à Goodyear por ter me ajudado nesse resgate. “Anderson Nunes, 27 anos, colaborador da Goodyear, em 2010 “o tratamento mudou a vida dele e a minha também.

Ele está melhor, está ficando com mais dinheiro no bolso e melhorando suas atividades e tudo o que faz.” Maria Natividade, familiar de colaborador da Goodyear, em 2010 “o meu esposo tem mudado bastante com o tratamento. Hoje, eu consigo lidar com as situações em casa, e ele é uma pessoa renovada. Eu acredito que o papel da família é fundamental para a recuperação.” Ana Paula, familiar de colaborador da Goodyear, em 2010 “cheguei ao tratamento por meio de meu pai, que trabalhava na Goodyear. Eu estava no fundo do poço, a minha vida estava péssima. Depois de um tempo de tratamento, fui contratado e passei a trabalhar na empresa, e hoje em dia tento aproveitar cada minuto.

Esse programa é maravilhoso nas nossas vidas.” Rômulo da Silva, colaborador da Goodyear, em 2010 além dos depoimentos, a comparação entre a quantidade de pessoas recuperadas e o número de recaídas confirma o impacto positivo do programa na vida das pessoas.

De 2004 a 2010, observa-se: · 2004 = 6 casos de tratamento; 1 recaída · 2005 = 1 caso de tratamento; 0 recaída · 2006 = 3 casos de tratamento; 0 recaída · 2007 = 1 caso de tratamento; 1 recaída · 2008 = 1 caso de tratamento; 0 recaída · 2009 = 7 casos de tratamento; 0 recaída · 2010 (primeiro semestre) = 6 casos de tratamento; 1 recaída o programa prosa g tem alcançado resultados expressivos: considerando os 208 colaboradores já atendidos pelo programa, em seus 18 anos de existência, 84% se recuperaram.

No período de 2004 até o primeiro semestre de 2010, o índice de recuperação foi de 89%. Quanto aos exames toxicológicos: . Em 2009, foram realizados 221 exames; 17 deram positivo (8,7%). Em 2010 (primeiro semestre), foram realizados 378 exames; 11 deram positivo (2,9%). “Observamos melhora dos relacionamentos no ambiente de trabalho, na qualidade de vida e no bem-estar dos colaboradores e familiares, bem como na responsabilidade e no compromisso dos colaboradores”, enfatiza Rosana Lino, acrescentando que esse índice de recuperação significativo acontece graças a uma política bem definida e transparente com todo colaborador encaminhado para tratamento, além do suporte terapêutico após a internação, estendido aos familiares.

A empresa também sai ganhando. Ao buscar a construção de um ambiente seguro de trabalho, a Goodyear possibilita que os colaboradores sintam-se valorizados e, com isso, melhorem seu desempenho e sua produtividade, inclusive alcançando padrões de excelência na produção. Além disso, contribui para a redução de acidentes e incidentes.

Na fábrica de São Paulo - capital, foi registrada uma média de 210 acidentes por ano de 1986 até 1996. Desde então, esses números foram reduzidos drasticamente. Em 2009, houve 7 (sete) acidentes no ano. Na fábrica de Americana (SP), os resultados são semelhantes. Em 2009, foram registrados 4 (quatro) acidentes. Uma redução relevante, levando-se em conta que, em 1991, foram contabilizados 422 acidentes. Além disso, no dia 29 de agosto de 2010, a unidade estava há 400 dias sem registro de acidentes. No mesmo dia (29/08/2010), a unidade fabril de recauchutagem de Santa Bárbara do Oeste (SP) também apresentava um número admirável: 1.300 dias sem registrar acidentes.

Esses resultados levaram as fábricas brasileiras a serem consideradas as mais seguras da Goodyear em todo mundo. Em 2009, foi onde foram registrados os menores índices de acidentes. Essa conquista é fruto de todas as iniciativas da empresa em prol da saúde e segurança dos colaboradores, e aí está inserido, também, o prosa g. Outros benefícios do programa são: a) maior comprometimento dos trabalhadores. B) fixação de imagem de uma empresa socialmente responsável no mercado e na sociedade. C) redução de custos relacionados à saúde e segurança.



## 2º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



D) diminuição da rotatividade (turnover) e do absenteísmo. Merece destaque, igualmente, o fato de que o programa tornou-se referência no mercado.

Por conta disso, a Goodyear recebe constantes visitas de representantes de outras empresas, associações, entidades ou organizações não governamentais, com o intuito de conhecer o programa e a metodologia empregada.

Em 2008, por exemplo, a fábrica de São Paulo - capital recebeu a visita de um grupo do hospital das clínicas da faculdade de medicina da universidade de São Paulo, interessado em conhecer as ações do programa e em organizar iniciativas similares. Por outro lado, como foi mencionado, também são feitas palestras e apresentações, pela iniciativa “viva livre” (“diga não às drogas”), em outras empresas, escolas, instituições e organizações não governamentais, estendendo o debate e os benefícios da conscientização para a comunidade.

Desde 2004, já foram realizadas 261 palestras e apresentações, contemplando mais de 32 mil pessoas. A Goodyear também divulgou o programa em importantes congressos: - XIX Congresso da Associação Brasileira de Estudos do Álcool e outras drogas (ABEAD), em 2007. - XX Congresso da Associação Brasileira de Estudos do Álcool e outras drogas (ABEAD), em 2008. - Fórum Internacional de Programas de Prevenção e Educação de Drogas e Álcool nas empresas, em 2008. - 14º Congresso da Associação Brasileira de Medicina do Trabalho (ANAMT), em 2010.

Entre as empresas e entidades que procuraram a Goodyear interessadas em conhecer detalhes do programa, podem ser citadas: Sesi, Polícia Federal, Votorantim, Metrô, International Paper, Rolls Royce, Daimler Chrysler, Nossa Caixa, Itapemirim, TTB, Sonangol, Pompom e Masb Desenvolvimento Imobiliário.

Por tudo isso, após 18 anos de resultados alentadores, é possível dizer que o programa tornou-se uma iniciativa de grande sucesso. O número de pessoas recuperadas, a quantidade de pessoas abrangidas pelas palestras e o fato de o programa ter se transformado em benchmark no mercado, a ponto de diversas empresas, instituições e organizações não governamentais procurarem a Goodyear para conhecerem a metodologia e estudarem alternativas similares comprovam o acerto da iniciativa. Hoje em dia, o tema dependência química permanece muito presente no cotidiano geral e carrega uma infinidade de polêmicas e divergências. Para isso, a melhor ação é combater com informação, orientação e conscientização, e a Goodyear quer continuar trilhando esse caminho, sempre pensando nos benefícios para seus colaboradores, familiares e comunidade.