



4º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



Instituição: Caixa Econômica Federal - CEF

Categoria: Órgãos Públicos

Trabalho – Programa de Reabilitação Ocupacional

A Caixa Econômica Federal sempre demonstrou preocupação com os empregados afastados por motivo de saúde, porém cada região utilizava uma metodologia diferenciada e sem padronização de procedimentos. Como um banco pioneiro na atuação em reabilitação de empregados afastados, em 1995, profissionais de saúde da CAIXA iniciaram a elaboração de um programa de reabilitação baseada nas experiências do Programa de Assistência ao Empregado - PAE, programa utilizado em várias empresas na época.

Em 1998 foi implantado o Programa de Readaptação ao Trabalho – PRT, para oferecer suporte técnico e administrativo ao gestor para o restabelecimento das condições laborais dos empregados, bem como, fornecer acompanhamento especializado aos empregados em retorno ao trabalho. Desde a implantação do PRP o programa sofreu alterações e em 2004 foi denominado Programa de Reabilitação Ocupacional – PRO, tendo seus objetivos, fases e público-alvo redefinidos. O objetivo do PRO é assegurar as condições para a reinserção ou readequação do empregado ao ambiente de trabalho e sua reabilitação ocupacional.

Além disso, prevê o acompanhamento de empregado em benefício encaminhado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS/REABILITA ou em decorrência de alguma situação especial para realização de treinamento supervisionado em conjunto com profissional de saúde que compõem a Equipe de Atendimento do programa. Compõe o público alvo do PRO: a) empregado em retorno de Licença por Acidente de Trabalho, por doença ocupacional; b) empregado em retorno de Licença para Tratamento de Saúde, por período igual ou superior a 180 dias; c) empregados encaminhados pela Reabilitação profissional do INSS e d) empregado em retorno ao trabalho por suspensão de aposentadoria por invalidez pelo INSS.

Além desses, pode ser inscrito no PRO, mediante demanda da unidade de lotação do empregado ou do próprio empregado, após análise da equipe do PRO: a) empregado em atividade, com afastamentos repetidos por três ou mais vezes, durante o período de 60 dias, por patologia que sugere inadequação ou sofrimento biopsicossocial passíveis de ação profissional da equipe do PRO; b) empregado em atividade, com necessidade de adequação de posto de trabalho e/ou mudança de atividade ou área, em decorrência de comprometimento de aspectos da saúde biopsicossocial; c) empregado em retorno ao trabalho, após outros afastamentos iguais ou superiores a 180 dias, em situação não prevista nos itens acima, conforme avaliação da equipe do PRO ou encaminhamento pelo Médico do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; d) empregado em retorno ao trabalho, após afastamento por Licença por Acidente de Trabalho, por qualquer período e e) empregado que voluntariamente manifestar interesse em participar do programa. A inscrição no programa é opcional e é efetuada por indicação da equipe do PRO, após



4º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



triagem documental e/ou entrevista com o empregado ou decorrente de outras situações analisadas e consideradas pertinentes pela equipe profissional do PRO.

A equipe de atendimento do programa é formada por: Assistente Social, Médico, Psicólogo e Representante do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT. Há uma equipe de atendimento em cada uma das dezesseis Gerencias de Filiais de Gestão de Pessoas visando atuação em território nacional, totalizando cerca de 70 profissionais dedicados ao PRO.

O Programa é didaticamente dividido em fases: 1ª) Triagem, Identificação da Capacidade Laborativa; 2ª) Definição das Atividades e Adequação do Posto de Trabalho; 3ª) Potencialização Laborativa e Avaliação e Conclusão.

1ª FASE: • Na triagem são verificados e analisados todos os documentos e as informações existentes sobre o empregado. Havendo indicativos para inclusão do empregado no Programa a equipe de atendimento envia telegrama ou mensagem eletrônica para o empregado e à unidade de lotação para marcação da entrevista. A entrevista é realizada por, no mínimo, dois profissionais da equipe do Programa, que podem solicitar avaliações especializadas, exames clínicos ou laboratoriais como complemento para respaldar a indicação da inscrição. • Na Identificação da Capacidade Laboral são analisados os resultados de exames do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, exames complementares, laudos e relatórios médicos e o empregado é avaliado em sua condição atual, em sua capacidade laboral e quanto à compatibilidade com a atividade desempenhada. A partir disso, a equipe identifica fatores limitadores, facilitadores e atividades laborais compatíveis.

2ª FASE: • Na fase de Definição de Atividades e Adequação do Posto de Trabalho é elaborada uma proposta de reabilitação com a definição das atividades, considerando processos, organização do trabalho, condições ambientais adequadas à capacidade laboral do empregado e orientações ao gestor da unidade. A equipe do PRO avalia a necessidade de redução de jornada, concedida por até 30 dias, podendo ser prorrogável por igual período, para os casos em que o retorno abrupto ao trabalho possa interferir na recuperação. O profissional do SESMT, também atua nessa fase realizando análise ergonômica do posto de trabalho, caso seja necessário realizar adequações no posto de trabalho. A reabilitação é realizada preferencialmente na unidade de lotação do empregado, porém, a equipe do programa, com a participação do empregado, tem autonomia para definir o posto de trabalho e/ou Unidade mais indicada, caso não seja possível realizar a reabilitação na unidade de lotação.

3ª FASE: • Na fase de Potencialização Laborativa a equipe acompanha o processo de retorno ao trabalho do empregado, orienta o gestor e a equipe da unidade de lotação quanto às providências a serem adotadas para a reabilitação e faz as adequações necessárias durante todo o processo, a fim de recuperar a capacidade laboral do empregado. Na ocorrência de novo afastamento do empregado nessa fase, o acompanhamento deverá ser interrompido e retomado após o seu retorno ao trabalho. Há possibilidade de ocorrer a fase de Potencialização Laborativa concomitante à fase de Definição de Atividades e Adequação do Posto de Trabalho.



4º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



Na fase de Avaliação e Conclusão a Equipe acompanha a execução do programa, avalia as informações recebidas do gestor da unidade e do empregado e avalia a necessidade de encaminhamento do empregado para avaliação médica, psicológica e social. Nessa fase ocorre o desligamento do empregado, quando reabilitado, pela equipe de atendimento PRO.

Para assegurar a execução do programa, a equipe de atendimento PRO possui atribuições bem definidas, a saber: manter infraestrutura para o programa, credenciar profissionais (médicos, psicólogos e assistentes sociais), avaliar a inscrição do empregado, realizar entrevistas inicial e de acompanhamento, avaliar as situações especiais e operacionalizar todas as fases do programa. Além da atuação da equipe, é necessário comprometimento da unidade de lotação do empregado na definição das atividades, no fornecimento de condições de trabalho, no acompanhamento da evolução do empregado e sinalização para equipe do PRO sobre alterações necessárias. Já o empregado atende às convocações da equipe do PRO, participa da definição das atividades, realiza avaliações médicas e exames complementares quando solicitados, comunica à equipe do PRO as ocorrências que dificultem a reabilitação.

O PRO é custeado integralmente pela CAIXA. Assim, as despesas decorrentes da participação do empregado no programa, tais como avaliação clínica e exames complementares solicitados pela equipe de atendimento PRO, são custeadas pela empresa. Além disso, quando há necessidade de deslocamento de empregado para participação em entrevista, para realizar exames ou para acompanhamento da reabilitação, as despesas com passagem, hospedagem e alimentação também são custeadas pela CAIXA.

IMPACTO NA VIDA DAS PESSOAS ENVOLVIDAS E INDICADOR UTILIZADO PARA MEDIR ESSE IMPACTO Em decorrência da situação de adoecimento, o empregado em retorno ao trabalho normalmente apresenta problemas de autoestima, sentimentos de incompetência e falta de motivação para enfrentar a realidade. Além disso, o gestor cria expectativa em relação ao retorno do empregado, porém o desempenho do empregado em reabilitação não é o mesmo de antes do afastamento.

Nesse contexto as equipes PRO recebem vários relatos de empregados reabilitados demonstrando os avanços obtidos após a participação no programa, como diminuição da reincidência dos afastamentos, retorno efetivo ao trabalho, recuperação da produtividade, aceitação por parte da equipe de sua limitação e conquista de novas funções gratificadas.

Abaixo o relato de um empregado que demonstra a influência do PRO na vida dos participantes: “Estou feliz de deixar o programa, acho que será importante para mim. Vocês, foram ótimos para mim, me ampararam o tempo todo, me carregaram no colo, depois me colocaram no chão, me deram a mão e me ensinaram a caminhar, agora realmente creio que está na hora de soltar a mão de vocês e tentar a travessia sozinha. Sei que se precisar, se olhar para trás, ou para os lados avistarei vocês. Sou eternamente grata por tudo que fizeram por mim.... Um Forte Abraço”

O programa possui alto índice de adesão e são raros os casos de empregados que se recusam a participar. Isso demonstra que o programa tem boa aceitação entre os empregados. **RESULTADOS OBTIDOS** De 2007 a 2012 a CAIXA custeou R\$ 3.175.645,88 em ações/procedimentos do PRO, um custo médio de R\$ 529.274,31 por ano e R\$ 957,00 por empregado.

Além disso, há em média, um aumento anual de 13% dos recursos financeiros destinados ao desenvolvimento de ações/procedimentos do programa. Desde a implantação do PRO até



4º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



abril/2012, foram inscritos 6.431 empregados em âmbito nacional, onde 2.680 foram reabilitados. Anualmente, o PRO reabilita em média 36% dos empregados inscritos. Com a implantação do PRO esperava-se a diminuição da taxa de absenteísmo na CAIXA. A partir dos resultados apurados verifica-se que o programa impactou positivamente a taxa de absenteísmos. De 2007 a 2011 a taxa passou de 2,70% para 2,47%.

Em 2012 a taxa de absenteísmos foi 2,16%. Considerando os gastos que a empresa apura com os afastamentos de empregados para tratamento de saúde e acidentes de trabalho, os recursos destinados ao PRO podem ser vistos como investimento, pois com as ações do programa há a diminuição dos dias de afastamento, além da diminuição das despesas com plano de saúde.

CONCLUSÃO Um programa de reabilitação visa a implementação de ações integradas e multidisciplinares que proporcionem ao empregado em retorno ao trabalho ou com alguma limitação os meios de readaptação profissional, de modo a reintegrá-lo na força de trabalho. A prestação de serviço de reabilitação profissional é de responsabilidade do INSS, porém, a atuação daquele instituto muitas vezes é limitada e se traduz em procedimentos administrativos a serem verificados antes do retorno ao trabalho de empregados em benefício por acidente de trabalho.

No setor bancário, o programa de reabilitação da CAIXA é uma inovação por ter atuação em todo o território nacional, por possuir procedimentos padronizados, por ampliar do público alvo do programa para além dos empregados em benefício do INSS e por atuar com orientação, realocação e acompanhamento de empregados visando à promoção da saúde do trabalhador.

O PRO faz parte da pauta de Acordo Coletivo de Trabalho e é tema de discussão do Grupo de Trabalho Saúde do Trabalhador, composto por entidades sindicais e representantes CAIXA.

O programa é bem consolidado na CAIXA considerando o tempo de atuação, os resultados obtidos e os impactos positivos na vida das pessoas. O programa ainda é alvo de benchmarking de órgãos e empresas públicas que buscam conhecer o PRO relatando não saber quais medidas adotar para diminuir os afastamentos para tratamento de saúde ou por acidente de trabalho entre seus empregados.