

PREMISSAS P/ MODELO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO - REINTEGRAÇÃO DE TRABALHADORES AFASTADOS

Um dos aspectos mais críticos para a empresa na questão LER / DORT é a formação de um contingente de pessoas afastadas na Previdência Social, sem condições de voltar ao trabalho. Essa situação fermenta ainda mais os casos, realimentando o ciclo vicioso de complicações administrativas para a empresa. Uma ilusão da empresa é a postura de se afastar do problema, de repassá-lo para a Previdência Social, pois em médio prazo esses afastamentos prolongados se reverterão contra ela mesma, sob duas formas: ações regressivas da Previdência Social e ações de indenização pelo dano movido pelos trabalhadores. Assim, sob o ponto de vista puramente pragmático, é muito importante que a empresa procure desenvolver um processo de readaptação ergonômica dos trabalhadores afastados.

Baseado em nossas experiências, e com resultados satisfatórios, podemos orientar aos seguintes passos para a equipe de saúde e/ou de ergonomia envolvida:

1. Alinhar o programa de readaptação profissional com a Previdência Social; de preferência, envolvendo o sindicato dos trabalhadores, obtendo apoio do mesmo;
2. Criar um grande número de postos de trabalho de baixo risco biomecânico e com tempos corretos de pausas e rodízio nas tarefas (avaliação ergonômica dos postos);
3. Esclarecer aos trabalhadores o desejo da empresa que os mesmos retornem ao trabalho, mostrando as melhorias ergonômicas instituídas e esclarecendo que os mesmos estarão executando somente funções ergonomicamente corretas;
4. Após consulta médica, selecionar os trabalhadores passíveis de readaptação: são candidatos à readaptação profissional aqueles trabalhadores que não mais estejam sentindo dor (o “pequeno” desconforto é aceitável), aqueles que não estejam apresentando sinais evidentes de inflamação e aqueles cuja postura não esteja voltada contra a empresa;
5. Diante da dúvida em seguida colocada pelos mesmos, se aquele trabalho irá ou não piorar seu quadro atual. Garantir que o grupo de saúde local avalie periodicamente o estado funcional destes trabalhadores;
6. Retorná-los para as funções ergonômicas; de preferência, os mesmos deverão estar alocados em centro de custo específico, considerando a limitação na capacidade produtiva por um determinado período de tempo;
7. Estes trabalhadores deverão estar subordinados a uma chefia competente e de bom relacionamento humano;
8. Deverão os mesmos serem alocados entre trabalhadores sem restrição física; não se deve criar uma área especial para eles, pois todas as experiências que conhecemos com esse tipo de procedimento são ruins (a discriminação deve ser evitada);
9. Deve-se fazer um trabalho de reintegração psicológica desses trabalhadores. É muito importante lembrar que, passando por episódio de dor crônica ao longo dos meses e até anos, os trabalhadores provavelmente se sentem como “doentes”, e não como indivíduos sadios. A reintegração será lenta e gradual, e pode ser auxiliada por um bom trabalho de psicologia. Algumas sugestões: na reunião daquele mês, um dos assuntos é a volta dos trabalhadores, reforçado pela supervisão e colocada por ela como algo muito importante para o grupo; participação dos trabalhadores em festas e comemorações normalmente existentes na empresa; notícia no jornal da empresa destacando o retorno, e assim por diante; cabe ao supervisor tratar aquele trabalhador de forma normal (dentro dos limites de produção estabelecidos), e não como um lesionado; o supervisor deve evitar conversar sobre doença com o trabalhador. Este papel cabe apenas ao médico do trabalho, fisioterapeuta ou terapeuta ocupacional envolvido no caso.
10. O médico do trabalho deve acompanhar periodicamente (inicialmente semanalmente) para verificar se a carga de trabalho está sendo respeitada, se as funções que o trabalhador está executando são permitidas e se não está havendo agravamento do quadro. Diante da percepção de resultados positivos, deve ir espaçando cada vez mais as visitas, até que o controle médico se torne o normal praticado na área.

Referência: Couto, Hudson de Araújo, **GERENCIANDO LER E DORT NOS TEMPOS ATUAIS**, Capítulo 14 - Reabilitação de Afastados, colaboração de Fabrício Avancini Silva, Belo Horizonte, ERGO Editora, 2007.