

PROCESSO ADMINISTRATIVO PARA A REINTEGRAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS AFASTADOS...

1 – A EMPRESA DEVE FAZER A GESTÃO DE SAÚDE DOS SEUS FUNCIONÁRIOS AFASTADOS?

Um dos aspectos mais críticos para qualquer empresa é a gestão dos funcionários com restrição médica e/ou afastados na Previdência Social, sem condições de voltar ao trabalho. Essa situação realimenta 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 funcionários. Assim, sob o ponto de vista puramente pragmático, é muito importante que a empresa procure desenvolver um processo de readaptação ergonômica dos trabalhadores ora afastados.

2 – QUAL É A IMPORTÂNCIA DESTE PROCESSO DE REABILITAÇÃO NO CONTEXTO PRODUTIVO?

Após a Lei 9528, de 1997, a Previdência Social passou a devolver à empresa os funcionários, em sua maioria com restrição médica. Isto fez com que as empresas, em especial as socialmente responsáveis, viessem a tentar estabelecer programas de reintegração profissional. A idéia inicial era nivelar as dificuldades produtivas com as limitações destes funcionários, ou seja, estabelecer uma viabilidade para ambos. Infelizmente e devido as diversas dificuldades encontradas e principalmente pela baixa eficiência dos grupos de gestão, o sucesso dos processos não foi satisfatório, pois os conflitos sociais, as complicações físicas e psicológicas entre os funcionários e as áreas inviabilizavam o retorno ao trabalho. Neste caso, as complicações serão significativas, em médio prazo, irão caminhar e evidenciar todos os custos envolvidos em um litígio trabalhista.

3 – QUAIS AS MELHORES FORMAS DE SE FAZER UM TRABALHO DE GESTÃO SOBRE SEUS FUNCIONÁRIOS AFASTADOS?

Baseado na nossa experiência, e com resultados satisfatórios, podemos orientar aos seguintes passos para a equipe envolvida:
Alinhar o programa de readaptação profissional com a Previdência Social; de preferência, envolvendo o sindicato dos trabalhadores, obtendo apoio do mesmo; criar um grande número de postos de trabalho de baixo risco biomecânico e com tempos corretos de pausas e rodízio nas tarefas (realizar avaliações ergonômicas dos postos); esclarecer aos funcionários o desejo da empresa que os mesmos retornem ao trabalho, mostrando as melhorias ergonômicas implementadas; ter o suporte médico local, de modo a ajudar a selecionar os funcionários passíveis de readaptação: são candidatos à readaptação profissional aqueles funcionários que foram liberados pelo departamento de saúde, aqueles que não estejam apresentando sinais evidentes de restrição física (adoecimento) e aqueles cuja postura não esteja voltada contra a empresa; garantir que o grupo de saúde local avalie periodicamente o estado funcional destes funcionários, principalmente, quando da dúvida do funcionário com relação as possibilidades de agravamento de seu estado de saúde em razão do posto de trabalho; retorná-los para as funções ergonômicas; de preferência, os mesmos deverão estar alocados em centro de custo específico, considerando a limitação física na capacidade produtiva por um determinado período de tempo; estes trabalhadores deverão estar subordinados a uma chefia competente e de bom relacionamento humano; deverão os mesmos serem alocados entre funcionários 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); 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. O depto de saúde deve acompanhar periodicamente para verificar se a carga de trabalho está sendo respeitada, se as funções que o funcionário 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.

4 – EXISTEM EXEMPLOS DE GESTÃO EFETIVOS REALIZADO POR ALGUMA EMPRESA?

Sim, poderia destacar o trabalho feito por uma multinacional da área eletrônica, que conseguiu, com o emprego da ergonomia, em um período de 5 anos reduzir em mais 80% o aparecimento de novos casos e um aproveitamento de mais de 60% dos funcionários restritos em seus processos industriais.

5 – QUAIS VANTAGENS DE SE REALIZAR O CONTROLE DOS FUNCIONÁRIOS AFASTADOS?

Trata-se de um processo de gestão, ou seja, ele certamente dará condições, dados e mecanismos muito mais confiáveis para se analisar e planejar a reabilitação profissional. Esta reabilitação certamente evitará perdas econômicas para os trabalhadores e principalmente para os processos industriais. A prática tem mostrado que os custos obtidos em curto prazo, com a simples substituição da mão de obra restrita por uma não restrita, certamente será insignificante com relação aos custos frente a obrigatoriedade legislativa e / ou com a menor capacidade produtiva dos funcionários após o afastamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

As fases de acompanhamento aos afastados (restritos), do ponto de vista da adaptação e ou do retorno ao trabalho, apresentam uma série de fatores, de acordo como uma cronologia prévia, e em função dos diversos olhares de uma organização.

Sabe-se, por exemplo, que o sucesso de uma readaptação profissional será diretamente proporcional ao comprimento das necessidades (demandas) de acordo com as visões dos envolvidos no processo de readaptação.

Obviamente deve-se estabelecer um contato prolongado e muito bem apurado com relação as necessidade do trabalhador envolvido, sua limitação (restrição médica), a preocupação com o seu tratamento e apreensão para com a sua ausência no trabalho. Quanto as necessidades dos colegas de trabalho, teve-se prever e melhor interpretar as repercussões que possam se evidenciar durante um processo de afastamento, seus ruídos e pré-julgamentos equivocados. Ainda, de modo muito relevante deve-se necessariamente não esquecer de melhor identificar as necessidades e as condutas administrativas dos gestores (produtividade esperada pela empresa) no que tange ao sucesso desta reabilitação.