

## **MODELO DE ACOMPANHAMENTO E REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR AFASTADO – COMO O PROCESSO DE REINTEGRAÇÃO PODE AUXILIAR NA LONGEVIDADE DA VIDA LABORAL**

Eliane Aparecida Floriano; Wellen Franco Dias; Noélly Cristina Harrison Mercer; Yanas Aparecida Zorzi; Rodrigo Meister de Almeida

*Serviço Social da Indústria do Estado do Paraná (Sesi/PR)*

*eliane.floriano@sesipr.org.br; wellen.dias@sesipr.org.br; noelly.mercer@sesipr.org.br; yanas.zorzi@sesipr.org.br; rodrigo.almeida@fiepr.org.br*

### **Introdução**

Segundo o anuário estatístico de 2014, o índice de afastamentos por CID M (CID-10 Classificação Internacional de Doenças) e CID F tem crescido nos últimos anos, o que leva um grande número de trabalhadores à exclusão do trabalho por período superior a 90 dias. Quanto maior o tempo de afastamento, maiores serão as dificuldades para o seu retorno e para a fixação no ambiente laboral, podendo ocorrer reafastamentos tanto pelo CID que originou o primeiro afastamento como por CIDs secundários. Para o trabalhador afastado de seu trabalho, as condições de inserção são mais difíceis, tanto pela perda de determinadas funções e habilidades quanto pelos temores quanto ao futuro profissional. Um acidente de trabalho pode implicar na ruptura da construção da identidade profissional, na medida em que o papel assumido pelo indivíduo, assim como em todas as expectativas sociais e os projetos de vida relacionados à profissão são drasticamente modificados (ROSIN-PINOLA et al., 2004).

Ações bem-sucedidas de acompanhamento e de reintegração desse trabalhador as suas atividades evitam os casos de reafastamentos. Ao sentir-se acolhido, esse profissional torna-se mais engajado e motivado. Além disso, o monitoramento periódico da saúde possibilita, à empresa, realizar diagnósticos precoces e evitar, assim, possíveis afastamentos e, como consequência, reduzir o absenteísmo e garantir a promoção da longevidade no trabalho.

O Sesi Paraná desenvolveu uma metodologia que possibilita a gestão dos trabalhadores afastados e a sua reintegração na indústria e permite um melhor controle e acompanhamento, reduzindo, assim, o risco de reafastamentos e consequentemente aumenta as chances de uma longevidade da vida laboral.

Por meio do Edital Senai Sesi de Inovação, o Sesi Paraná implementou um Modelo de Acompanhamento do Trabalhador Afastado e sua reintegração ao trabalho. Uma das principais preocupações do modelo é a sensibilização dos líderes no amparo do funcionário quando do retorno as suas atividades profissionais. É comum, após um longo período de afastamento por acidente de trabalho ou adoecimento, a pessoa sentir-se deslocada no ambiente de trabalho e com isso associar outros quadros emocionais, o que pode gerar perda de rendimento e até mesmo novos afastamentos.

## Metodologia

A metodologia de reintegração, além de criar o modelo de gestão de afastamento e reintegração de trabalhadores após um período de afastamento, também capacita os gestores da indústria a desenvolver competências que possibilitem enfrentar a situação, organizando a gestão. Para apoiar esse trabalho, foi desenvolvido um *software* com um sistema de informações que possibilite, ao gestor e à equipe de recursos humanos e saúde ocupacional, obter orientações sobre a conduta a ser adotada, de acordo com o tipo de doença apresentada pelo trabalhador no período que antecede o afastamento, durante esse afastamento e no processo de reintegração, incluindo as restrições do trabalhador quando houver e seu acompanhamento. Espera-se a partir do projeto, aprimorar o processo de reintegração e reduzir os índices de reafastamento dos trabalhadores.

## Resultados e Discussão

O Sesi Paraná, entendendo a urgência de se criar alternativas para lidar com a reintegração do trabalhador afastado por um período superior a 90 dias, apresenta o projeto ReintegrAção, que visa a metodologia de gestão de afastamentos e a reintegração dos trabalhadores as suas atividades de forma harmoniosa, com vistas a contribuir efetivamente para o processo produtivo e reduzir o risco de reafastamentos.

Seus principais objetivos são:

- Modelo de gestão de afastamento e reintegração dos trabalhadores na indústria.
- Desenvolver um *software* para acompanhamento dos afastados.
- Elaborar um manual do modelo desenvolvido para orientar os gestores da indústria.
- Capacitar os gestores para acolher o funcionário afastado no retorno ao trabalho.

O projeto indica uma oportunidade de melhor gerenciamento do afastamento e da reintegração do trabalhador e pode também contribuir para a diminuição do índice de reafastamento de trabalhadores da indústria favorecendo a longevidade da vida laboral.

As características inovadoras do serviço proposto, revelam-se na metodologia que possibilita tanto a gestão dos trabalhadores afastados como a reintegração deles na empresa. Esse programa contemplará a sensibilização dos líderes para que estejam preparados para receber os trabalhadores que retornem de eventuais afastamentos e para que possam também preparar suas equipes que acolherarão o trabalhador no ambiente laboral.

O diferencial da metodologia está na sua abordagem, que vai desde a concepção de um modelo de gestão dos afastados, até o trabalho com os gestores para a reinserção destes.

Além da capacitação dos líderes, foi desenvolvido um manual para auxiliar o acolhimento

do trabalhador na indústria. Este manual contém passos e dicas que facilitam as ações do líder com a equipe e com o trabalhador, que irá se sentir acolhido evitando os reafastamentos.

## Conclusões

As condições de trabalho, assim como o ambiente ao qual o trabalhador está inserido, são determinantes na longevidade da vida laboral. A falta de adaptação às novas condições e ao ambiente de trabalho após um período de afastamento, podem comprometer o processo de reintegração e deixar muitos trabalhadores em idade produtiva afastados. A metodologia Modelo de Acompanhamento do Trabalhador Afastado pretende reduzir os riscos de reafastamentos após o retorno à indústria e permitir a integração do trabalhador na vida laboral e social pelo maior tempo possível e de forma saudável durante o processo natural de envelhecimento, o que contribui para a longevidade no trabalho.

## Referências

- CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J.; ARANHA FILHO, F. J. E. Envelhecimento nas organizações: percepções e práticas de RH no Brasil. ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 4., 2013, Brasília. **Anais...** EnGPR. Brasília: ANPAD, 2013.
- DINIZ, K. T.; MIRANDA, M. R.; DINIZ, T. E.; MOREIRA, C. H.; MIRANDA, R. S. S.; FILHO, J. E. C. Capacidade laboral dos segurados do INSS portadores de LER/DORT que retornaram ao trabalho. **Rev. Conscientiza Saúde**, n. 9, v. 4, p. 676-683, 2012.
- ILMARINEN, J.; TUOMI, K.; ESKELINEN, L.; NYGARD, C-H.; HUUHTANEN. P.; KLOCKARS, M. Background and objectives of the finnish research project on aging workers in municipal occupations. **Scand J Work Environ Health**, 1991a; 17 Suppl. 1:7-11.
- ILMARINEN, J. Promoting health and well-being of the worker: the finnish experience. In: Investing in older people at work, health authority. London: Hamilton House, 1994.
- LEVY, M. S. F.; PAGLIARO, H. The aging of work – age population in Brazil. 13 h Triennial Congress of the International Ergonomics Association; 1997. Tampere Finland.
- MERBACH, O. **Empregado afastado ao INSS – custo ou oportunidade?** Caderno informativo de prevenção de acidente. Disponível em: <[http://www.abqv.com.br/anexos/Revista\\_CIPA\\_-\\_Empregado\\_Afastado\\_ao\\_INSS.pdf](http://www.abqv.com.br/anexos/Revista_CIPA_-_Empregado_Afastado_ao_INSS.pdf)>. Acesso em 28/08/2014.
- MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **RAIS - Relação anual de informações sociais.** Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/rais/>>. Acesso em: 30/07/2014.

ROCHA, P.R.F. **O trabalhador-doente e sua família nos seus papéis como atores sociais no processo de retorno ao trabalho.** Dissertação de Mestrado. Faculdade de Medicina da Bahia. Universidade Federal da Bahia, 2010.

