



Experiência:

**PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL - GESTÃO DE PESSOAS
BUSCANDO RESULTADOS E O DESENVOLVIMENTO DA CIDADANIA**

**Hospital de Clínicas de Porto Alegre
Ministério da Educação**

Responsável: Sérgio Carlos Eduardo Pinto Machado - Presidente

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2350

Porto Alegre – RS

Tel.: (51) 2101-8449

Fax.: (51) 2101-8001

hcpa@hcpa.ufrgs.br

Data de início da implementação da experiência: Janeiro de 2002

CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO ANTERIOR

O Hospital de Clínicas de Porto Alegre, hospital-escola da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, possui 3.852 funcionários atuando nos diversos setores da instituição, desenvolvendo atividades de assistência, ensino e pesquisa. Semelhante a outras empresas, afastamentos por problemas de saúde ocorrem com repercussão pessoal e institucional. No Clínicas, os afastamentos representam 12,5% do total dos funcionários, sendo 9,35% por motivo de doença, justificando a implementação do Programa de Reabilitação Profissional.

A reabilitação profissional era realizada em cumprimento à legislação previdenciária estabelecendo-se, a partir daí, avaliações médicas periciais e rituais burocráticos. Quando necessário, era solicitado um parecer psicológico. A maioria dos trabalhadores retornava às suas áreas de trabalho de origem com restrições para algumas de suas atividades, não existindo um trabalho integrado e sistemático através de uma equipe multidisciplinar. Considerando-se as características de uma instituição hospitalar e a ocorrência de situações que desestabilizam a saúde do trabalhador, pelas mais diversas causas, foram realizados estudos observacionais exploratórios que demonstraram, no período de 2002-2004, que as ocupações e os setores de origem com maior prevalência de encaminhamentos para reabilitação profissional foram, respectivamente, os auxiliares e técnicos de enfermagem, auxiliares de higienização e atendentes de alimentação oriundos dos serviços de governança e higienização, nutrição e dietética e do serviço de enfermagem em terapia intensiva, que, juntamente com as áreas administrativa, de engenharia e lavanderia, apresentam risco ergonômico em comum. Existe, portanto, uma predominância de doenças osteomusculares nos trabalhadores encaminhados para a reabilitação profissional, como mostra a tabela.

	Osteomuscular			Psiquiátrica			Outras Doenças		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2002	2003	2004
Sub-Total	38	30	31	02	07	08	07	06	04
Total	99			17			17		

Dados retirados do Relatório de atividades HCPA/2004.

DESCRIÇÃO DA EXPERIÊNCIA

Objetivos propostos e resultados visados

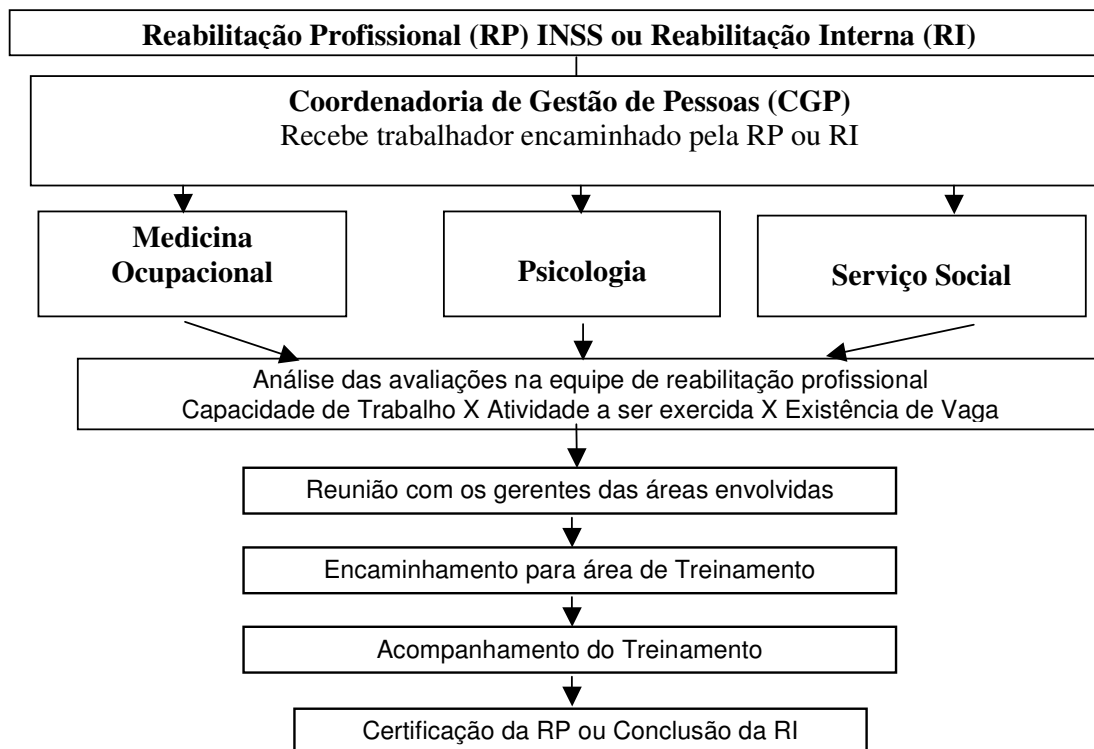
O Programa de Reabilitação Profissional (PRP) do Clínicas se propõe a reabilitar trabalhadores incapacitados para o trabalho na sua atividade habitual, visando reintegrá-los na atividade laboral de modo a conciliar as necessidades destes às características dos postos de trabalho com as demandas institucionais.

Ações realizadas

Através da análise qualitativa, embasada em estudos observacionais exploratórios acerca do adoecimento, do afastamento e dos processos de reabilitação, foram identificadas questões relevantes em relação à reabilitação profissional: tempo prolongado de afastamento causando mudanças no estilo de vida; impactos físicos e psíquicos do adoecimento; problemas sociais graves; dificuldades de reinserção destes trabalhadores nos locais de trabalho em razão de suas restrições/limitações e dificuldades relacionadas à aceitação nos grupos de trabalho. Estas constatações levaram à necessidade de contextualizar a questão da reabilitação repensando os processos de saúde e adoecimento e qualidade de vida no trabalho. Nesta perspectiva foi implantado o PRP tendo como princípios norteadores os valores institucionais de respeito à pessoa e responsabilidade social, orientado pelas políticas de desenvolvimento de recursos humanos e democratização do sistema de informações. O Programa contempla um conjunto de ações médicas, psicológicas, sociais e administrativas que visam o resgate da capacidade laborativa residual do trabalhador, com problemas físicos e/ou mentais, para o exercício de suas funções originais ou a integração do mesmo em nova atividade profissional, procurando conciliar condições pessoais, potenciais, conhecimento e experiência profissional com características do trabalho e necessidades institucionais.

Etapas de implementação

O desenvolvimento do programa compreende várias etapas e o envolvimento de diversas áreas institucionais comprometidas com o processo de gestão de pessoas.



O PRP é desenvolvido por uma equipe multidisciplinar composta de profissionais da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, Serviço de Medicina Ocupacional, Serviço de Psicologia e Serviço Social. Desde o encaminhamento do trabalhador para o programa até a avaliação final do treinamento, a equipe acompanha, de forma individual, o trabalhador e sua chefia, e, de forma coletiva, os grupos envolvidos no processo. A seguir as etapas do PRP:

Este fluxograma demonstra a trajetória percorrida pelo trabalhador a partir do momento em que é encaminhado para ingresso no PRP do Hospital de Clínicas. O encaminhamento pode se dar pela perícia médica do INSS ou pelo Serviço de Medicina Ocupacional do próprio Hospital. Cada trabalhador encaminhado é orientado em relação ao programa e avaliado do ponto de vista médico, psicológico e social sendo acompanhado sistematicamente pela equipe. A equipe analisa a capacidade laboral do trabalhador levando em consideração suas limitações/restrições, a atividade a ser exercida e o local de trabalho. Após definição da nova área de trabalho, é realizado juntamente com o gerente o plano de capacitação e forma de acompanhamento do treinamento que tem em média a duração de 90 (noventa) dias. Durante este período a equipe desenvolve ações voltadas ao trabalhador, ao gerente e ao grupo de colegas.

RECURSOS UTILIZADOS

Para o desenvolvimento e implementação deste programa o Hospital utilizou a estrutura organizacional existente:

- Profissionais da equipe multidisciplinar do Programa de Reabilitação Profissional (01 médico do trabalho, 01 psicóloga do trabalho, 01 assistente social e 02 profissionais da área de gestão de pessoas: pedagoga e assistente administrativo).
- Estrutura interna de atendimento do Hospital (médica, enfermagem, administrativa e unidades de diagnóstico e tratamento).
- Foram reabilitados 38 trabalhadores, envolvendo 20 chefias de diferentes áreas do Hospital, nos anos de 2002 a 2004.

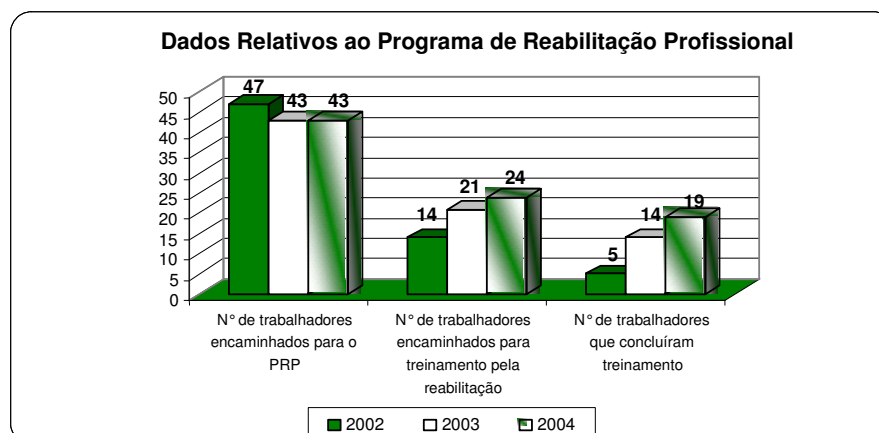
Recursos da comunidade (rede social: Prefeitura, Ministério Público, Conselho Tutelar e outros).

CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO ATUAL

Resultados quantitativos e qualitativos concretamente mensurados

O PRP vem permitindo o acompanhamento mais efetivo dos trabalhadores no retorno às suas atividades laborais, sugerindo locais e funções mais adequadas, embasadas em princípios terapêuticos e preventivos que facilitam este retorno.

No ano de 2004 houve um considerável aumento do número de trabalhadores em treinamento dentro do PRP.



Observa-se que o número de trabalhadores encaminhados para o PRP manteve-se estável em 2003 e 2004, entretanto há um diferencial com relação ao aumento do percentual de trabalhadores que concluíram o treinamento e se efetivaram nas áreas.

Em 2004, 79% dos trabalhadores encaminhados para treinamento pela reabilitação concluíram o treinamento e permaneceram nas áreas de reabilitação, enquanto que em 2003, o percentual foi de 66%. O tempo médio desde o encaminhamento para o programa até o início do treinamento, diminuiu, sendo de 4 meses, em 2004, em comparação a 6 meses, em 2003.

Buscando alternativas inovadoras para a questão da reabilitação profissional, o PRP implantou o Projeto Farmácia que se caracteriza pela reabilitação especificamente de auxiliares e técnicos de enfermagem em atividades da farmácia, tais como: conferência, registro no sistema informatizado, diluição e transporte dos medicamentos, aproveitando o seu conhecimento técnico e potencial laborativo de forma indireta na atividade fim da empresa. Com esta ação, se obteve significativa redução de custos hospitalares, em torno de R\$ 21.600,00 por mês, minimizando o desperdício com medicamentos de alto custo, uma vez que a diluição passou a ser centralizada pelos técnicos de enfermagem reabilitados (foto ao lado). Além disso, a qualidade final do produto é assegurada pelas condições de manuseio: assépticas e em capelas de fluxo.



Técnicos de enfermagem atuando no Projeto Farmácia

Mecanismos de avaliação de resultados e indicadores utilizados

A avaliação sistemática dos resultados obtidos no PRP é feita através do acompanhamento individualizado de cada trabalhador encaminhado ao programa e reuniões semanais, da equipe multidisciplinar, para discussão de casos.

Com base na análise dos dados estatísticos relativos aos três anos de implantação do Programa de Reabilitação Profissional (2002, 2003 e 2004), constata-se:

- Evolução do nº de trabalhadores que concluíram o treinamento, sendo de 66% em 2003 e 79% em 2004.
- Redução do tempo médio para o encaminhamento do trabalhador encaminhado ao programa para treinamento, sendo em 2003 de 6 meses e de 4 meses em 2004.
- Redução de custos com medicamentos, sendo que no ano de 2004 foi de R\$ 259.050,80.
- Satisfação manifestada pelos trabalhadores reabilitados, através de depoimentos.
- Total de 38 trabalhadores reabilitados nos 03 anos de implantação do PRP.

LIÇÕES APRENDIDAS

Soluções adotadas para a superação dos principais obstáculos encontrados durante a implementação

- Acompanhamento sistemático durante o treinamento de todos os trabalhadores a serem reabilitados, pela equipe multidisciplinar e orientadora profissional do INSS;
- Divulgação do Programa de Reabilitação Profissional em diferentes eventos envolvendo a comunidade interna do Hospital de Clínicas;
- Implantação de Programas de Prevenção de doenças no trabalho: programa de sensibilização para as chefias e equipes enfocando a temática do adoecimento no trabalho; mudanças na organização do trabalho: rodízio de tarefas; reorganização dos processos de trabalho; adaptação e modificações nos postos de trabalho a fim de favorecer as condições laborais; programas de incentivo à qualidade de vida no trabalho; ginástica laboral;

desenvolvimento de estudos ergonômicos e preventivos; implementação de melhorias nas áreas que apresentam maiores riscos ergonômicos; aquisição de equipamentos e maquinários; desenvolvimento de ações em conjunto com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Por que a experiência pode ser considerada uma boa prática de gestão?

O Programa de Reabilitação Profissional coloca continuamente em discussão a prevenção dos processos de saúde e adoecimento no trabalho. Desta forma, o acompanhamento e monitoramento das situações de reabilitação profissional promove a elaboração de um conjunto de ações preventivas, cujo propósito é intervir no trabalho e não só em relação ao indivíduo que adocece.

O Programa supera a dimensão do atendimento às necessidades legais vigentes, integrando situações de adoecimento não causadas pelo trabalho, denominadas doenças comuns. Antes de ser uma obrigação legal é um princípio institucional, reconhecendo que uma organização para ter saúde deve cuidar de suas pessoas. Nesta perspectiva, a consolidação do Programa é estratégica para a Instituição na medida em que fortalece valores institucionais e fornece constante estímulo à melhoria contínua, pois atua como dispositivo para revisar aspectos da cultura organizacional, promovendo discussão sobre a etiologia do adoecimento no trabalho, instigando à revisão de falsas crenças e a análise dos processos de trabalho, além de apresentar resultados que são demonstrados nas instâncias financeiras e de satisfação e valorização dos trabalhadores.