



5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



Instituição: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos- Correios

Categoria: Órgãos Públicos

Trabalho – Reabilitação Profissional nos Correios

1. Histórico Ao longo de sua história como Empresa Pública, os Correios têm buscado conciliar a exigência por elevados níveis de produtividade com a satisfação e qualidade de vida dos seus empregados. Este público tem se constituído foco de atenção estratégica, fonte de interesse e planejamento para a Vice-Presidência de Gestão de Pessoas, que investe em ações de desenvolvimento humano, bem-estar, saúde, educação, responsabilidade socioambiental e cidadania desde então a imagem social positiva alinhada tanto a políticas públicas do Governo Federal quanto às estratégias de gestão internas influenciam no sentido atribuído ao trabalho pelos empregados. Em vistas de cumprir as normas vigentes que tratavam sobre a reintegração profissional de empregados afastados por motivo de doença ou acidente de trabalho, implantou o Programa de Reabilitação Profissional - PRP na década de 70, a partir das políticas adotadas pelo Governo Federal Brasileiro, além de definir normas internas específicas, vinculando os resultados dos estudos ergonômicos realizados pela Área de Saúde da Empresa com a rotina de trabalho. Em 1991, publicou no Manual de Pessoal as definições, os aspectos legais e os procedimentos relativos à reintegração profissional de empregados da Empresa, afastados por motivo de doença ou acidente de trabalho, dando uma nova visão para a elaboração de um conjunto de regras internas que hoje norteiam o Programa interno de Reabilitação Profissional. A partir desse momento, conceitua a Reabilitação Profissional como: o processo de tratamento biopsicossocial, ao qual deve ser submetido o empregado que esteja impossibilitado de exercer as atividades próprias do seu cargo no sentido de recuperar a sua capacidade laborativa para possível aproveitamento no mesmo cargo ou em outro.? A Empresa opta em ampliar tal conceito para além dos aspectos sociais e psicológicos inerentes ao ser humano, sem negar o biológico, onde se acredita que a maioria das doenças se manifesta, englobando todas as dimensões científicas inerentes ao homem. Assim, a instituição foca a construção de um modelo de programa para uma abordagem biopsicossocial não priorizando apenas o modelo biomédico instalado na cultura empresarial, mas a visão sistêmica do sujeito em suas relações e em seu estado de saúde emocional. Paulatinamente, a empresa vai revendo seus procedimentos para a inclusão de grupos/situações anteriormente não contemplados pelo programa, o que culmina com a revisão a partir de 2005 do PRP para a inserção de novos procedimentos operacionais, manutenção do conceito e uma atuação integrada às políticas de proteção aos empregados. Consequentemente, propôs-se a reabilitar trabalhadores incapacitados para o trabalho no seu cargo/atividade habitual, reconhecendo a Pessoa com Deficiência - PcD, visando reintegrá-lo na atividade laboral de modo a conciliar as necessidades destes às características dos postos de trabalho com as demandas institucionais. E como modelo de intervenção, criou a Comissão Nacional de Reabilitação Profissional (CNRP) na Administração Central em Brasília e as Comissões Regionais de



5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



Reabilitação Profissional em 28 Diretorias Regionais dos Estados brasileiros, sendo duas no Estado de São Paulo. Com essa proposta atribuiu autonomia às Diretorias Regionais no âmbito da avaliação do reabilitando, permitindo a melhor indicação para o novo cargo/atividade e também estabelecendo a possibilidade da realização de parcerias com o INSS, reconhecendo as particularidades regionais, permitindo a ampliação da rede de atendimento aos empregados e otimização dos recursos envolvidos. Em 2012 reafirmou o seu compromisso com o tema e lançou uma nova proposta nominando o Programa de Readaptação e Reabilitação Profissional - RRP, incluído novas práticas como o Rodízio Operacional e a Cinesioterapia, ainda em fase de implementação.

2. Organização e Estrutura São objetivos específicos do Programa: - Prevenir o surgimento/agravamento de doenças, nos empregados, aos seus primeiros sinais e recuperar a potencialidade para o desenvolvimento das atividades laborais do empregado que tenha sofrido limitações em sua capacidade física e/ou mental, por meio de práticas corporativas integradas, e - Instituir o Programa no âmbito dos Correios, de acordo com os procedimentos, legislação, normas vigentes do Ministério da Previdência Social e do INSS, estudos científicos de ergonomia, normativos internos da Empresa para definição de procedimentos para a Readaptação Profissional mediante a indicação e enquadramento do empregado no Rodízio Operacional e/ou na Cinesioterapia Laboral; e de definição de procedimentos para a Reabilitação Profissional mediante a avaliação da capacidade laborativa do empregado para o exercício do cargo/atividade que ocupa ou venha a ocupar, de acordo com as regras definidas no Programa RRP e critérios do Plano de Cargos, Carreiras e Salários ? PCCS. As principais metas do Programa são: Recuperação da potencialidade para o desenvolvimento do trabalho pela pessoa que tenha sofrido limitações em sua capacidade física e/ou mental; Prevenção ao agravamento de fatores de adoecimento; Assistência (re)educativa ao empregado incapacitado total ou parcialmente; Redução dos índices de absenteísmo, dos afastamentos e das aposentadorias por motivo de doença ou acidente de trabalho; Melhoria da qualidade de vida e do clima organizacional; Manutenção/aumento da produtividade; Redução dos custos com o SAT. Todo o fluxo de trabalho foi desenvolvido de forma a esclarecer e definir diretrizes para execução do processo, considerando o rito legal e administrativo. Nele estão descritos os procedimentos/competências da Vice-Presidência de Gestão de Pessoas VIGEP, Área de Saúde, Comissão Nacional de Reabilitação Profissional CNRP, Comissão Regional de Reabilitação Profissional CRRP, Gestor Imediato, Empregado e Diretoria Regional devem adotar com vistas à lisura de cada fase do processo. A CNRP, na esfera da Administração Central, acompanha os processos de reabilitação, em âmbito nacional, orienta as Regionais no que se refere à gestão do Programa, inclusive junto ao INSS, realiza, quando necessário, visitas técnicas às Diretorias visando direcionar ações e instruir processos. Atua em parceria com as CRRPs, analisando e homologando os processos de Reabilitação Profissional. Compete a Vice-Presidência de Gestão de Pessoas emitir Portaria da CNRP com a finalidade de instituir e coordenar em nível nacional o Programa de Reabilitação Profissional e às Diretorias Regionais das Comissões Regionais. Esse efetivo sofre algumas alterações conforme o passar dos anos, uma vez que a política de reabilitação nos Correios oferece aos cargos de nível médio a rotatividade nas atividades, isto é, uma vez que o Carteiro seja reabilitado, a Comissão Regional vai enquadrá-lo naquelas atividades compatíveis com a avaliação de capacidade para o trabalho, podendo permutar para ATC ou OTT, por exemplo. Isso também vale a saída destes cargos para os outros, a depender da avaliação de saúde da CRRP. O processo acontece via INSS e a



5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



reabilitação ocorre dentro das dependências da própria Empresa. Para termos um comparativo da evolução histórica da Reabilitação, entre 2005 a julho de 2014, o número de reabilitados teve aumento sobremaneira em 2008, em decorrência da reorganização do Plano de Cargos, Carreiras e Salários PCCS e da realização de uma força tarefa da CNRP, em caráter excepcional para atendimento de uma demanda retida nas Diretoria Regionais do Rio de Janeiro e Pernambuco, mantendo-se praticamente constante a partir de 2009 até os dias atuais. Os resultados obtidos se devem à maior agilidade dos processos de reabilitação, desde o seu surgimento até a atualidade. Destaca-se ainda, que se atentando para o tempo de trabalho dos empregados, registra-se que há concentração de reabilitados entre 01 a 10 anos de atividade laboral, apresentando tempo de serviço menor do que a média apurada pelo Departamento de Saúde no período de 2005 a 2013, que revela tempo médio para reabilitação profissional nos Correios de 13 anos de atividade. As doenças osteomusculares aparecem com maior prevalência dentre as causas de reabilitação, destas as afetas a coluna, ombros, joelhos e pés as mais frequentes, coincidindo com as atribuições específicas da natureza da atividade de Carteiro, cargo com maior número de reabilitações. Atribui-se a evolução do Programa às ações massivas da área de saúde para constituir as Comissões Regionais, responsabilização dos gestores e equipe de saúde no acompanhamento do empregado reabilitado, uniformidade do processo administrativo, entre outros. Este último merece destaque porque até 2012, parte dos processos de reabilitação era encaminhado pelas unidades Regionais sem uma padronização mínima requerendo do técnico administrativo localizado na Administração Central, a organização do processo e de todos os documentos a ele pertencentes, isso demandava mais tempo entre o contato com a localidade e a resolução do processo. Dessa forma, do processo de avaliação do empregado na Regional até a homologação do resultado pela Comissão Nacional passou de 6(seis) para 3(três) meses, representando um avanço na gestão do Programa e a eficiência dos serviços públicos no âmbito da empresa. Já em relação à prevenção de agravos e promoção de saúde, algumas Regionais estão servindo de projeto piloto para a Cinesioterapia e Rodízio Operacional, representando outro avanço para a minimização de danos à saúde do empregado e melhorando a qualidade de vida no trabalho. Essas duas atividades foram testadas como piloto nas Diretorias Regionais de São Paulo, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul.

3. Melhorias para o Processo A tendência é que o número de empregados em processo de Reabilitação e/ou readaptação diminua ao longo dos próximos anos e, aqueles que ingressarem nele, possam ter um melhor acompanhamento pela área de saúde nas Regionais a partir da adoção de práticas que respondam às necessidades laborais apresentadas. Na busca de alternativas inovadoras e visando fortalecer o aspecto preventivo da condução do Programa de Readaptação e Reabilitação Profissional, a Empresa lança a proposta de implantação gradativa do Rodízio Operacional e da Cinesioterapia Laboral nas áreas operacionais, visando fortalecer o aspecto preventivo e minimizar as ocorrências de lesões. A Readaptação Profissional é um processo voltado para o desenvolvimento do empregado no aspecto onde haja maior necessidade, considerando as limitações impostas pelo motivo de adoecimento ou acidente de trabalho. Com o Rodízio Operacional e a Cinesioterapia Laboral, há incentivo para que o empregado com limitações em sua capacidade física e/ou mental recupere a potencialidade para o desenvolvimento de suas atividades laborais. A Readaptação é competência da própria Empresa e a participação do empregado é obrigatória no mesmo cargo/atividade ou, nos casos eleitos pela Previdência Social, com indicação de manutenção ou mudança de cargo/atividade, em atribuições e responsabilidades



5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física e/ou mental, verificadas por avaliação médica. Demonstrativo de resultados Rodízio Operacional. Os resultados quantitativos coletados pelas equipes regionais podem ser demonstrados com informações da própria unidade-piloto (CTC VILA MARIA SP). No gráfico abaixo, que demonstra o acompanhamento da produtividade, é possível observar que a média da capacidade produtiva individual do Centro vem aumentando com o decorrer do tempo. O acompanhamento constante do processo, pelas áreas responsáveis, é um dos fatores críticos de sucesso do Rodízio Operacional. Busca-se, ainda, uma contínua sensibilização dos gestores e empregados envolvidos, com vistas a identificar e trabalhar eventuais riscos à saúde e as relações do trabalho.