

RE-INTEGRATE

Consulta aos Empregadores

PORTUGAL

Retorno ao Trabalho

Ambiente Integrado de e-Learning
Projecto Leonardo: 2007 a 2009

Objectivo da Sessão

- Recolher opiniões sobre *website* e ferramentas de apoio à gestão dos processos de Retorno ao Trabalho, desenvolvidos no âmbito do projecto ReIntegrate.

Agenda da Sessão

1. Retorno ao Trabalho – questões críticas
2. Coffee Break
3. Apresentação do *website* e das ferramentas do projecto Re-Integrate
4. Discussão da utilidade e relevância de aplicação das mesmas em Portugal

A importância de melhorar os resultados do Retorno ao Trabalho

- Em muitos países, o Retorno ao Trabalho tornou-se numa das maiores preocupações dos empregadores;
- Os custos do absentismo são consideráveis para empregadores, trabalhadores, seguradoras e famílias;
- Um ponto crítico é o absentismo prolongado (superior a 20 dias);
- Quanto mais tempo um trabalhador estiver afastado, menores são as probabilidades de retorno ao trabalho;
- Pessoas que estiveram ausentes por um período de 12 meses têm 1% de probabilidade de regressar ao trabalho nos anos seguintes;

O Custo do Absentismo Prolongado (UK)

De acordo com um estudo conduzido pela *Confederation of British Industry* (CBI):

- O absentismo prolongado (20 dias ou mais) representa 43% do total de horas de trabalho perdidas (2005);
- O absentismo custa 608.05€ por ano e por trabalhador, e representa 3,3% do tempo de trabalho (2006);

O Custo do Absentismo Prolongado (UK) – cont.

- As organizações com melhores desempenhos nos programas de reabilitação e reintegração perderam apenas 2,7 dias de trabalho/trabalhador, enquanto as com níveis mais baixos de desempenho perderam 12 dias (2006).

O Custo do Absentismo Prolongado (UK)

- Resultados mais recentes (2007) de avaliações realizadas por gestores de recursos humanos demonstrou que :
 - A média anual de absentismo é de 3,7% ou 8,4 dias de trabalho perdidos por trabalhador;
 - O custo médio de absentismo é de 747€ por ano e por trabalhador;
 - Foi reportado um aumento de 31% no *stress* relacionado com o absentismo comparativamente com o ano anterior.

Contexto Nacional

- As 2 mil maiores empresas de **Portugal** perderam 7.731 milhões de dias de trabalho em resultado de doença e 1665 milhões de dias de trabalho em resultado de acidentes, em 1993. Tal representa 5.5% da totalidade de dias de trabalho nestas empresas.
- 6.480.435 dias de trabalho perdidos em consequência directa dos acidentes de trabalho (2000).
- 50 milhões de euros gastos em pensões a 23 mil trabalhadores com incapacidade profissional (2004).

Contexto Nacional

- O número de pensionistas por doença profissional aumentou 22 % em sete anos, de 1997 a 2004.
- Segundo o Departamento de Estatística do Trabalho (2003), o absentismo devido a acidentes de trabalho custou 183 milhões de Euros às empresas portuguesas, representando 6,5% do absentismo total, ou seja, 7,5 milhões de horas perdidas, no ano de 2000.

Vantagens do Retorno ao Trabalho – Empregador

- Manutenção da produtividade
- Redução do absentismo
- Aumento da moral da equipa
- Diminuição dos custos de substituição e formação
- Manutenção interna de conhecimentos e competências
- Aumento dos níveis de lealdade dos trabalhadores
- Diminuição de reformas antecipadas e não desejadas
- Diminuição dos riscos para a qualidade

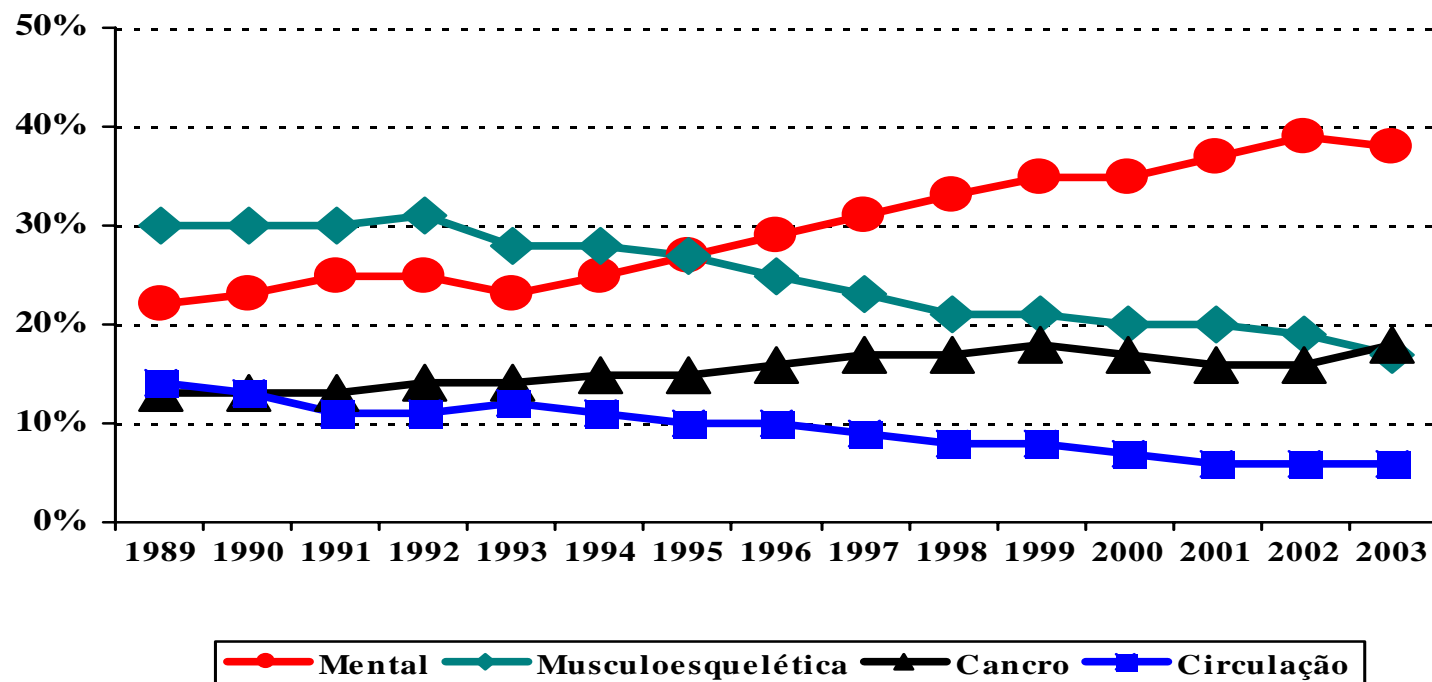
Vantagens do Retorno ao Trabalho – Trabalhador

- Manutenção da capacidade de trabalho
- Manutenção dos rendimentos auferidos
- Manutenção da auto-estima
- Melhoria na condição de saúde física e mental
- Manutenção dos contactos sociais
- Prevenção da exclusão social

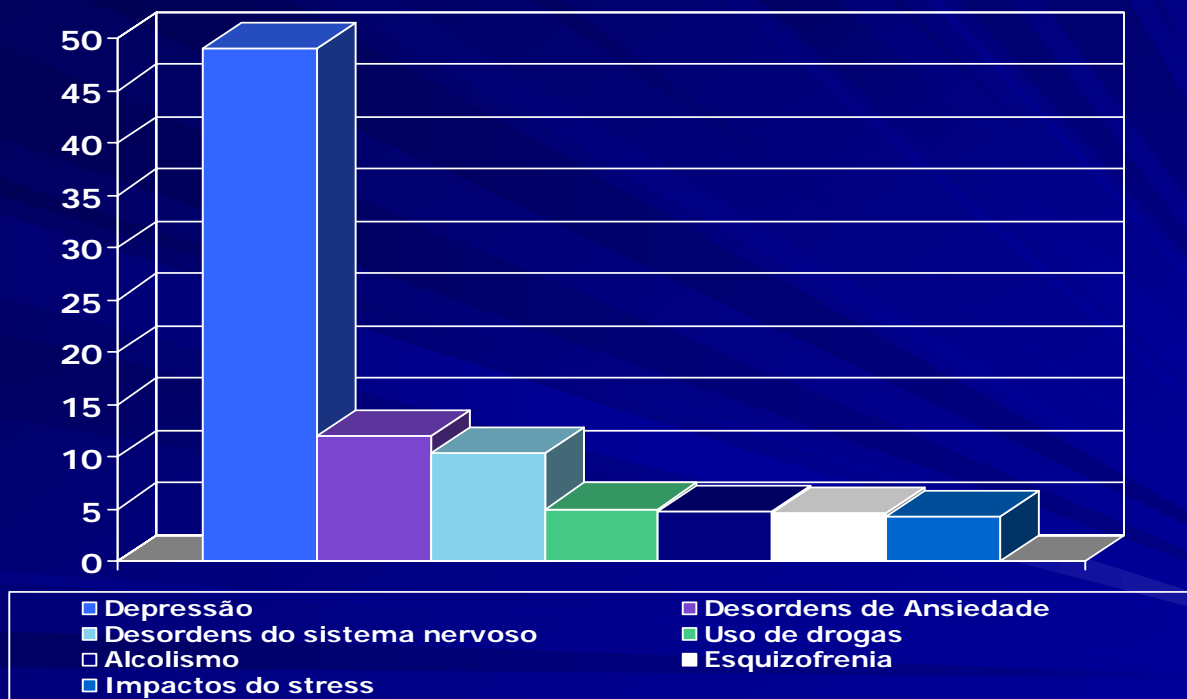
Alguns Princípios

- Grande parte do absentismo não está relacionado com o trabalho;
- O absentismo em resultado de doenças aumenta com o envelhecimento da força de trabalho;
- Os problemas de saúde mental serão a maior causa de absentismo num futuro próximo;
- A política de mercado ao nível europeu aponta para a importância do aumento nos níveis de retenção no trabalho;

Doenças mentais como causa de reformas antecipadas - Alemanha



Problemas de Saúde Mental e Absentismo

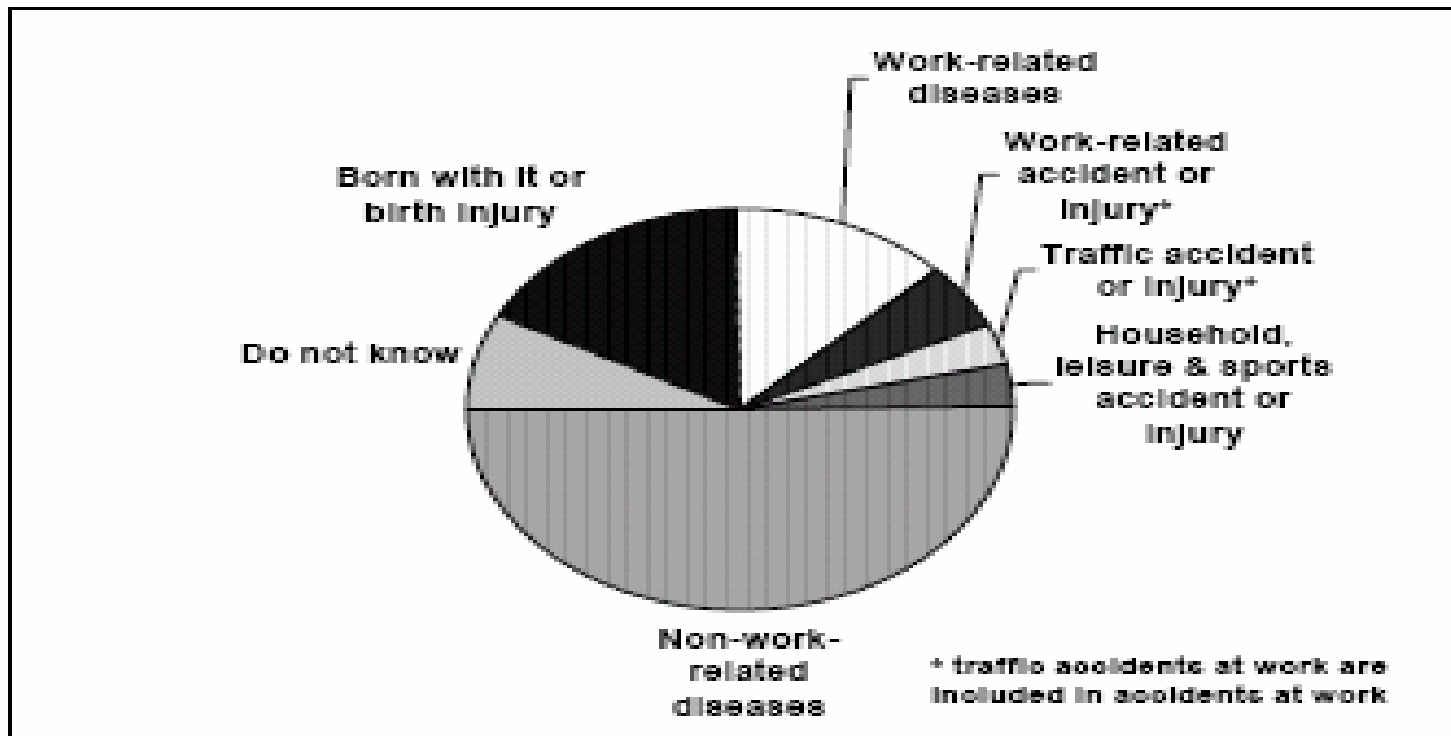


18/02/2009

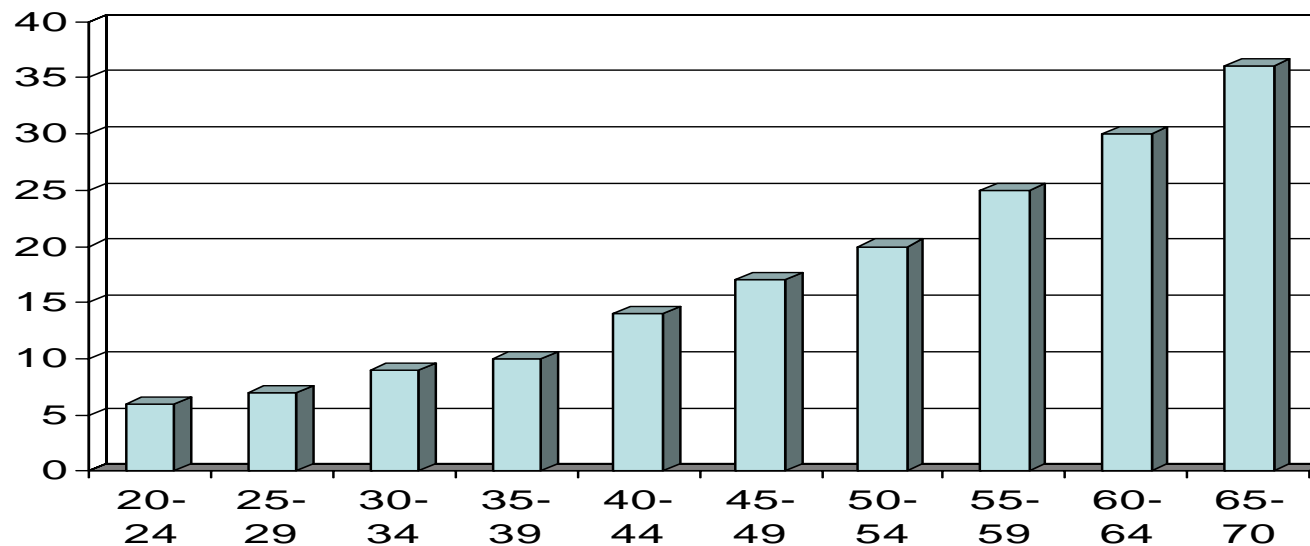
25th ENWHP meeting, Ljubljana

11/3/2009

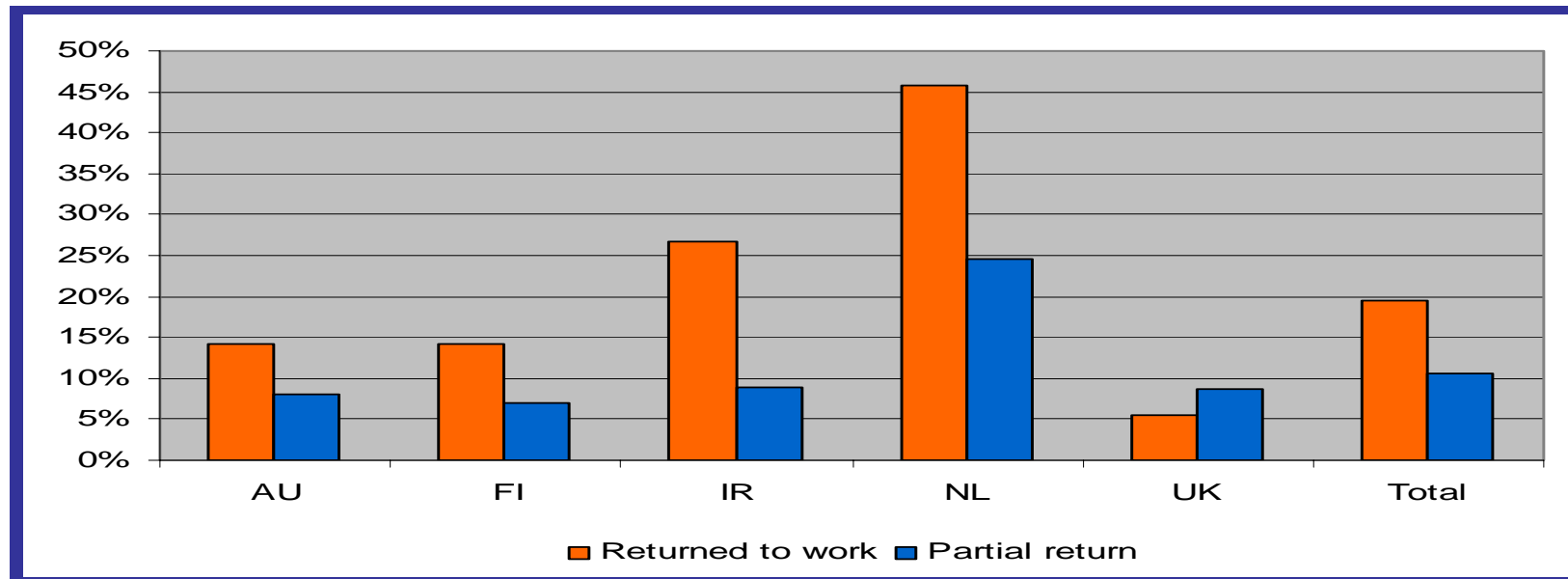
Comparação das causas de absentismo prolongado em resultado de problemas de saúde e incapacidades na UE (*Eurostat, 2003*)



Pessoas com doença crónica ou incapacidade por grupo etário na UE – Idade Activa



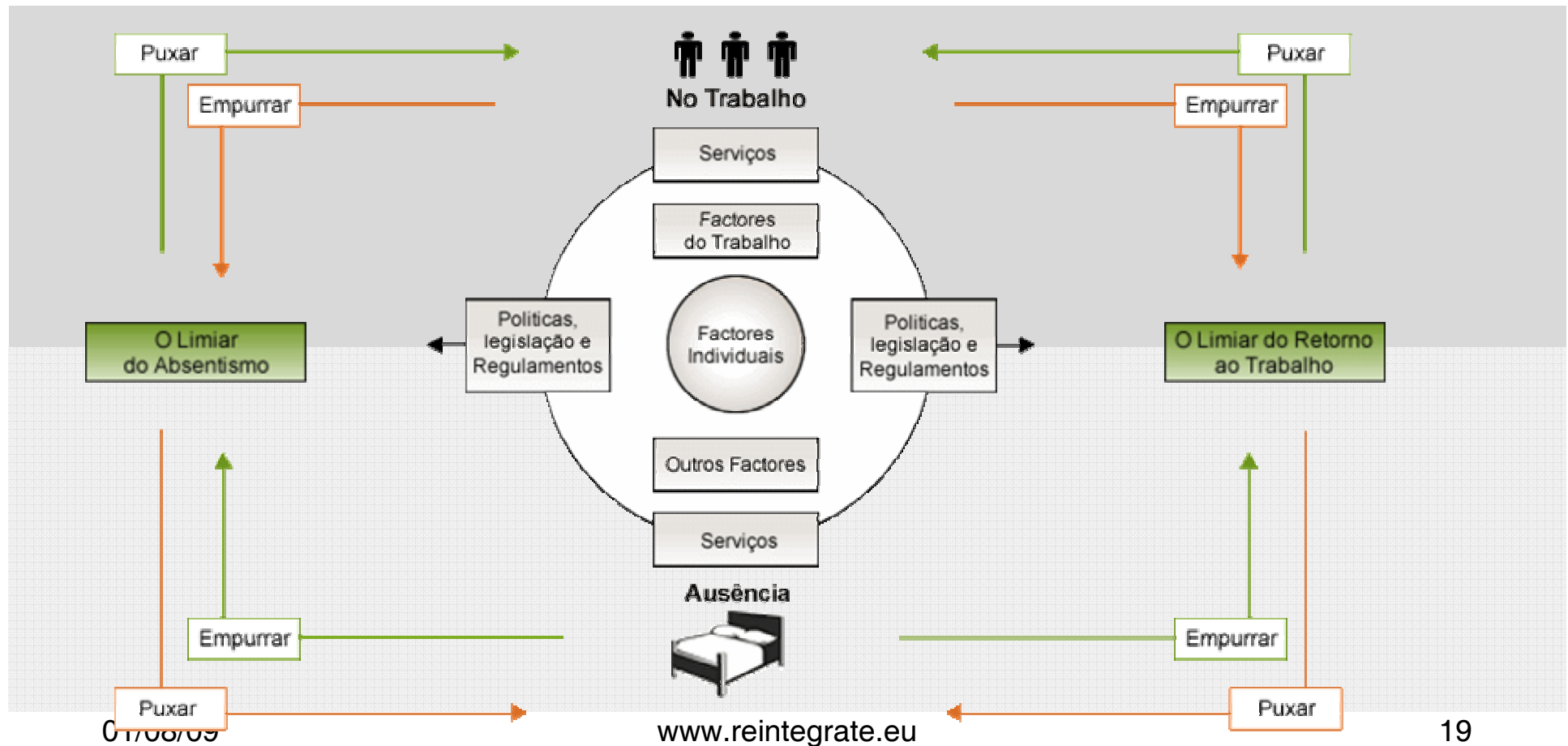
O Retorno ao Trabalho pode ser melhor gerido (Dados de 5 países membros da UE)



Re-Integrate

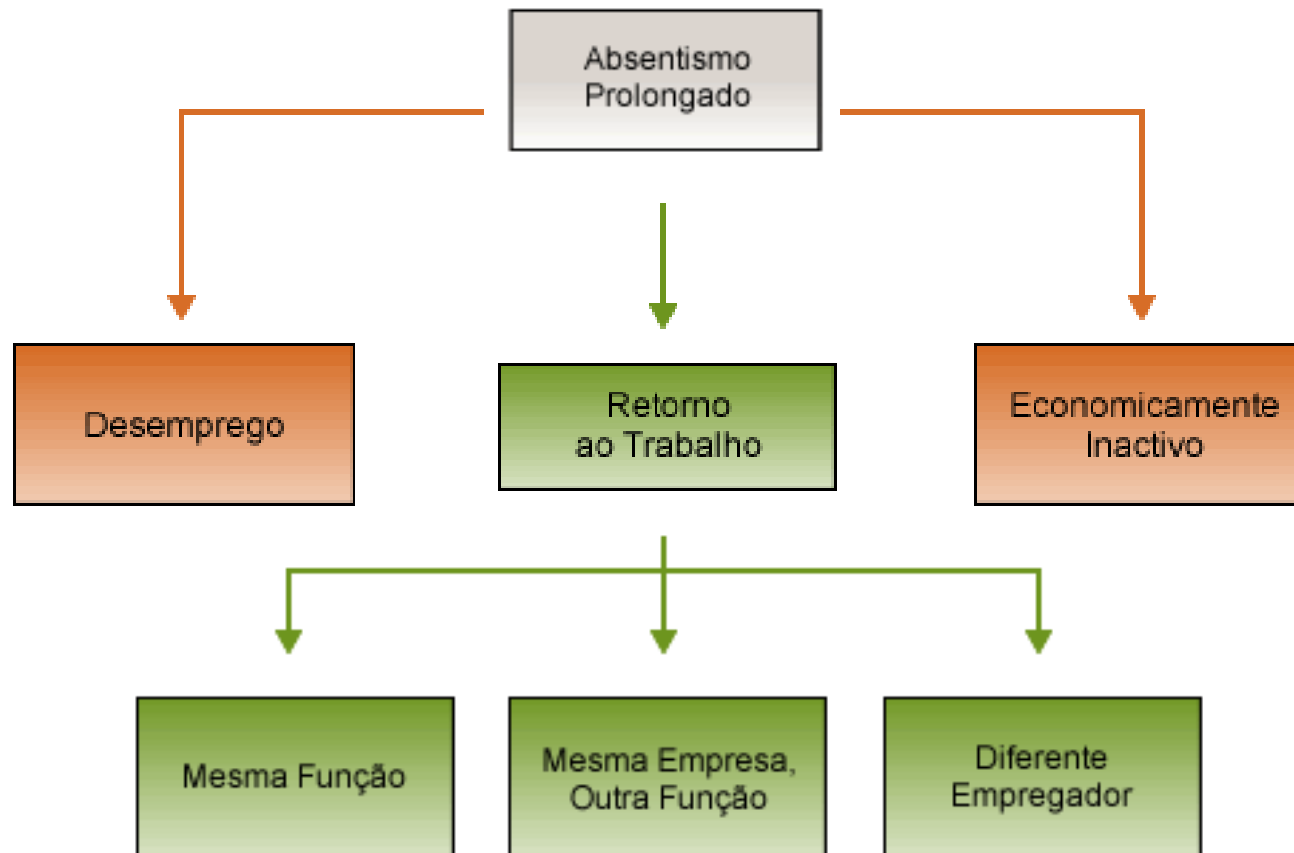
O Limiar entre o Absentismo e o Retorno ao Trabalho

O Limiar Entre o Absentismo e Retorno ao Trabalho



Re-Integrate - Retorno ao Trabalho

Resultados do Retorno ao Trabalho



Limiares de Absentismo (n=2000)

- **Aumento Provável**

- Saúde
 - Física
 - Mental
 - Outras doenças
- Acidente traumático
- Acontecimentos significativos
- Problemas pessoais

- **Diminuição Provável**

- Rendimentos reduzidos
- *Thinking about it*
- Responsabilidades familiares
- Responsabilidade por equipas
- Papel especializado
- Não ser visto como preguiçoso
 - Trabalhar doente

Limiares de Retorno ao Trabalho (Impactos do stress)

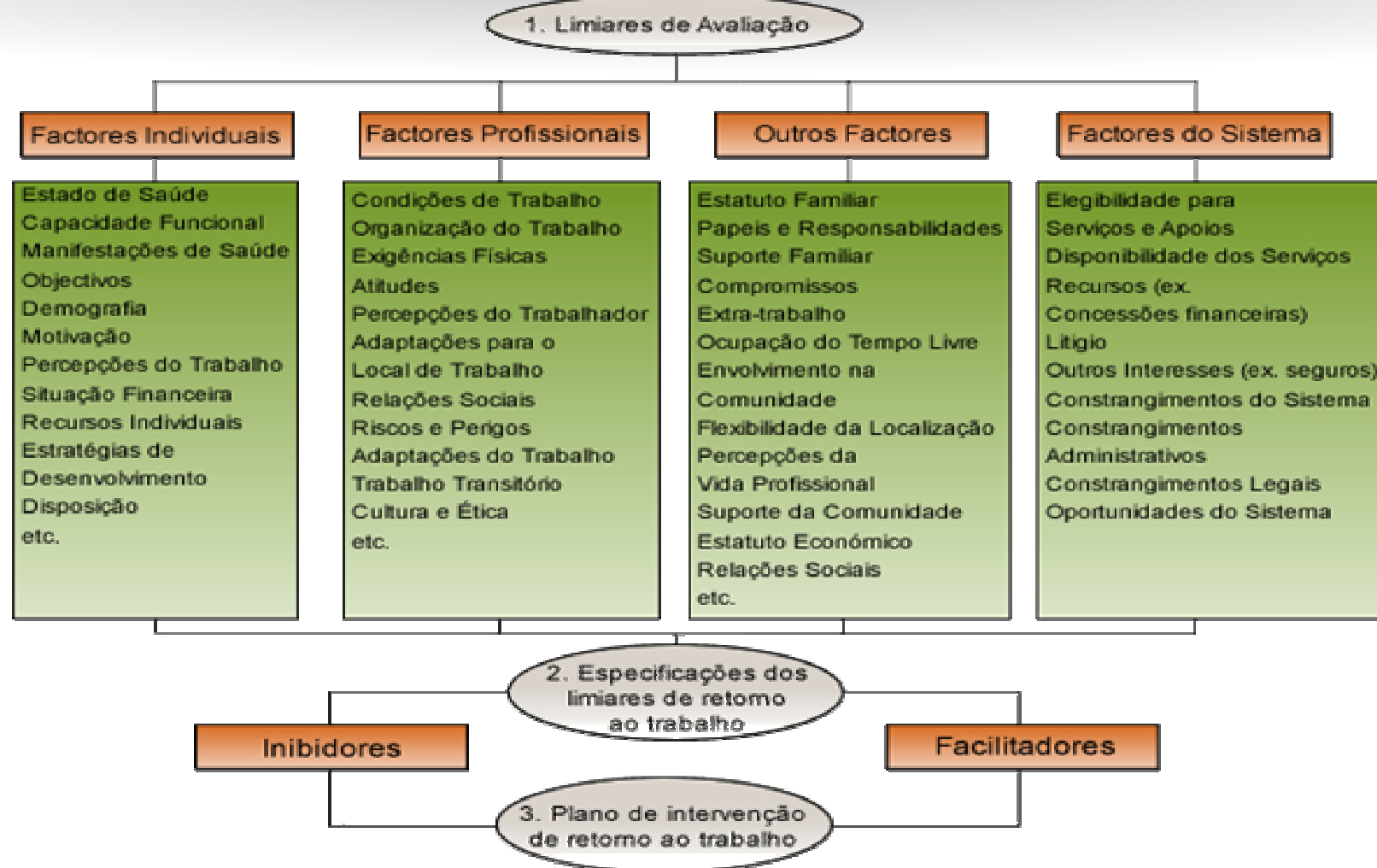
- **Aumento provável**

- Sistema formal de Retorno ao Trabalho
- Melhor condição de saúde
- Necessidade/desejo de retorno
- Receio de perder o trabalho
- Aborrecimento
- Necessidade de enfrentar a intimidação
- Necessidades organizacionais
- Manutenção da saúde mental
- Saúde ocupacional
- Pressão financeira
- Apoios no local de trabalho
- Boa comunicação com o trabalhador ausente

- **Redução provável**

- Idade superior a 55 anos
- Comportamentos depressivos
- Instabilidade no trabalho
- Duração do absentismo
- Reduzidos rendimentos
- Falta de sistemas formais
- Demora na determinação da causa de absentismo
- Carga de trabalho
- Tarefas novas e pouco habituais
- Exigência de novas condições
- Falta de adaptações
- Falha na correcção de situações negativas
- Saúde mental debilitada

Limiares de Avaliação



2 Exemplos de Limiares de Retorno ao Trabalho – Factores individuais

- **Alice**

- Dores de coluna (doença profissional)
- Mulher, 28 anos
- €35,000/ano
- Dor de coluna aguda
- Não existe registos de outras situações
- Bebe álcool e fuma
- 12 semanas
- Muito entusiasta e motivada
- 3 anos
- Optimista

- **Brian**

- Dores de coluna (doença profissional)
- Homem, 50 anos
- €75,000/ano (50% são prémios de trabalho)
- Dores crónicas musculares
- Apresenta queixas de *stress*
- Caminha com regularidade e joga golfe
- 3ª episódio – 12 semanas
- Trabalhador leal e de confiança
- 20 anos
- Cínico por vezes

2 Exemplos de Limiares de Retorno ao Trabalho – Factores Profissionais

- **Alice**

- Técnico de suporte TIC
- Baixo auto-controlo e elevado apoio
- Horário flexível, trabalho em equipa
- Adaptações possíveis
- Stress elevado
- Interior
- Outras PCDI empregadas
- Alavanca para função superior
- Serviços de Saúde Ocupacional, RH e Assistência ao trabalhador
- Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

- **Brian**

- Engenheiro
- Elevado auto-controlo e reduzido apoio
- Trabalho por turnos, trabalha sozinho
- Adaptações não possíveis
- *Stress* reduzido
- Exterior, húmido, frio e terreno desnivelado
- Não existem PCDI empregadas
- Carreira profissional
- Adaptações de local de trabalho inexistentes
- Orientado para a carreira profissional

2 Exemplos de Limiares de Retorno ao Trabalho – Outros Factores

- **Alice**

- Solteira e vive sozinha
- Dedicada apenas ao trabalho
- Não tem apoio familiar
- Relações sociais casuais
- Apartamento alugado

- **Brian**

- Filhos
- Esposa activa profissionalmente
- Pais idosos que vivem sozinhos e necessitam de apoio constante
- 2ª Hipoteca
- Rede de amigos e conhecidos estabelecida e vasta

2 Exemplos de Limiares de Retorno ao Trabalho— Serviços

- **Alice**

- Política e serviços internos de SHST
- Enfermeira disponível
- Departamento de RH com 3 elementos
- Programas de assistência à família e ao trabalhador
- Monitorização do estado de saúde

- **Brian**

- Serviços externos de SHST
- Consulta externa de integração
- Não existe departamento de RH
- Não existem programas de assistência à família e ao trabalhador
- Não se verifica monitorização do estado de saúde

2 Exemplos de Limiares de Retorno ao Trabalho – Factores do Sistema

- **Alice**

- Não possui seguro de saúde pessoal
- Somente serviços privados em função do pagamento de uma taxa
- Apoio interno ao trabalhador
- Colocou o trabalhador em tribunal para indemnização financeira por danos causados
- Baixa médica suportada pela segurança social

- **Brian**

- Possui seguro de saúde
- Todos os serviços disponíveis gratuitamente
- Prémio de permanência (€15,000)
- Política interna de apoio ao trabalhador inexistente
- Não tem questões legais
- 50% do salário durante 6 meses

Iniciativa de UE para enfrentar a situação

- A abordagem do projecto Re-Integrate baseia-se em:
 - Mais de 10 anos de investigação ao nível europeu
 - Uma amostra de 2000 trabalhadores ausentes do trabalho em 5 países membros da UE
 - Avaliação de necessidades dos empregadores
 - Revisão bibliográfica sobre as boas práticas desenvolvidas no domínio

Países involucrados

- Irlanda
- Bélgica
- Grécia
- Portugal
- Holanda
- Noruega
- Italia
- Eslovénia
- Hungria
- Canada

Re-Integrate - Objectivos:

- Com base na investigação internacional e em boas práticas:
 - Criar um conjunto de ferramentas destinadas a apoiar os empregadores na gestão de processos de Retorno ao Trabalho depois de absentismo prolongado
 - Curso de *e-learning*
 - Questionário de auto-avaliação de conhecimentos
 - Questionário de revisão das políticas e práticas organizacionais de Retorno ao Trabalho
 - Formação presencial

Re-Integrate - Objectivos:

- Transferir conhecimentos, competências e experiências para outros países
- Testar ferramentas de formação e avaliação
- Analisar a relevância e sustentabilidade das ferramentas

Re-Integrate – Materiais de e-learning

Website

Reintegrate: Formação presencial para empregadores - Estrutura

- 1 dia de formação (4 sessões)
- Destinado aos profissionais dos RH e outros elementos responsáveis pela gestão do absentismo prolongado nas organizações
- Baseado no material *e-learning*

Reintegrate: Formação presencial para empregadores - Objectivos

- Alertar os participantes para a importância da intervenção precoce na gestão de casos de Retorno ao Trabalho em resultado de absentismo prolongado
- Apresentação de boas práticas ao nível da gestão do Retorno ao Trabalho
- Fornecer uma visão geral de estratégias-chave para a obtenção de melhores resultados no Retorno ao Trabalho
- Apresentar o *website* Reintegrate

Reintegrate: Formação presencial para empregadores – Elementos do Curso

1. Factores que contribuem para uma política de Retorno ao Trabalho mais activa
2. A gestão de políticas e práticas activas de Retorno ao Trabalho
3. O processo dinâmico de absentismo e retorno ao trabalho
4. Introduzir políticas e práticas de Retorno ao Trabalho na sua organização



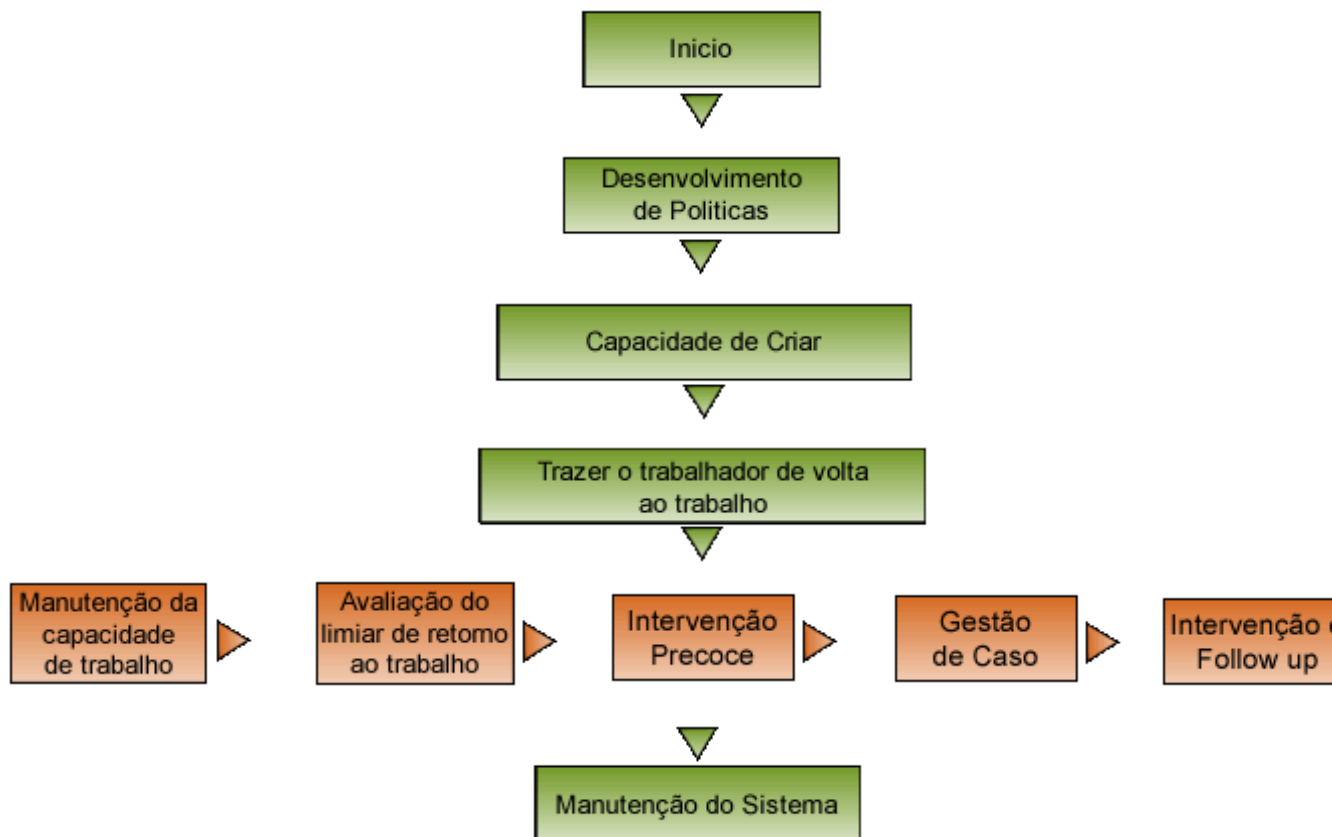
Return to work
- An Integrated e-learning Environment



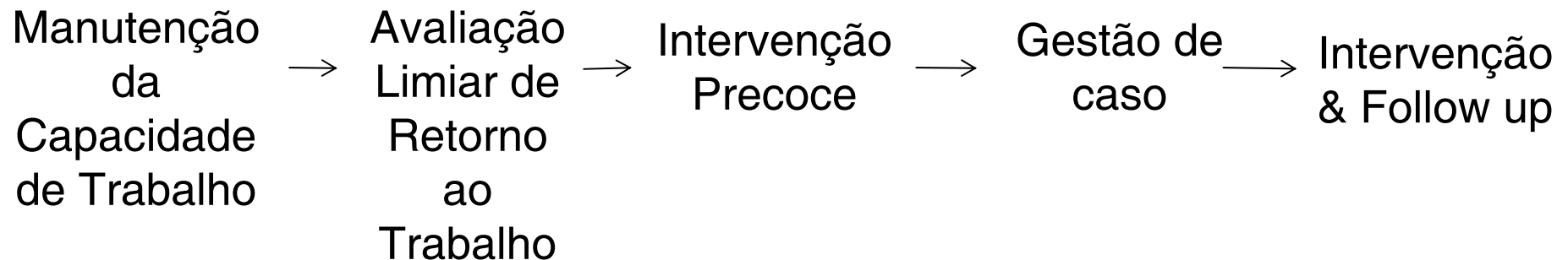
THIS PROJECT IS SUPPORTED THROUGH THE LIFELONG
LEARNING PROGRAMME AGREEMENT NUMBER:
LLP/LDV/TOI/2007/IRL - 506

Reintegrate: Formação presencial para empregadores – Abordagem

Visão Geral da Formação Presencial



Retorno ao trabalho dos trabalhadores



Tópicos para discussão

- O absentismo e o Retorno ao Trabalho em contexto nacional
- *E-learning* - ferramentas de avaliação
- Relevância e sustentabilidade das ferramentas