

PRÊMIO GLP DE INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

EDIÇÃO 2020



Gestão Integrada de Saúde do Trabalhador Através da Tecnologia

São Paulo

2020

Participantes: Liquigás Distribuidora S.A.

MANTRIS – Gestão em Saúde Corporativa Ltda.

Closecare Tecnologia Ltda.

Categoria: Saúde

Título: Gestão Integrada de Saúde do Trabalhador Através da Tecnologia

Autores:

- 1) Ana Maria Pochis – Gerente de Saúde - Liquigás Distribuidora S.A.
MBA Gestão em Promoção de Saúde e Qualidade de Vida
- 2) Dr. Artur Henrique de Souza Porto – CREMESP 196.396 – Mantris
Clínico Geral; Médico do Trabalho; Médico de Estratégia de Saúde da Família; 1º Tenente Médico da Reserva do Exército Brasileiro; PG em Ergonomia; Perito Médico e Técnico Justiça do Trabalho.
- 3) Dr. Marcelo de Souza Micelli – CRM 101.116 – Mantris
Médico do Trabalho, Ortopedista e Traumatologista, Consultor em Ergonomia, especialista em Gestão da Saúde e Economia, Membro Titular da SBOT – Sociedade Brasileira de Ortopedia e Traumatologia e SBCJ – Sociedade Brasileira de Cirurgia de Cirurgia do Joelho.
- 4) Dr. Luis Augusto Sales Lima Pilan – CRM 105.078 – Mantris.
Diretor Médico da Mantris, Médico Clínico Geral, Médico do Trabalho e MBA de Gestão de Saúde pelo Insper.
- 5) Dra. Letícia Cristina Suzuki – Diretora Médica – Closecare
Médico do Trabalho – Residência Médica Santa Casa de São Paulo
Pós Graduação em Nutrologia pela Associação Brasileira de Nutrologia
- 6) André Figueiredo de Almeida Camargo - Empreendedor de tecnologia -
Closecare Tecnologia Ltda., formado em administração de empresas pela FGV-EAESP

Resumo

Em nossa atualidade, é comum encontrarmos diversas empresas em busca da gestão integrada de saúde. Por se tratar de um termo amplo e completo, faltam estratégias sólidas e práticas para os resultados desejados.

Na gestão integrada de saúde, vamos nos deparar com uma visão de 360° onde o indivíduo está no centro de toda a atenção. E se o indivíduo está no centro, o que encontramos ao seu redor? Modernas práticas de gestão, epidemiologia clínica, programas de vigilância em saúde, programas de prevenção, promoção e preservação à saúde, atenção primária, secundária e terciária, saúde e segurança do trabalhador, educação e tecnologia em saúde.

No entanto, é necessário que estas ações e interesses ocorram de forma coordenada para que toda a cadeia consiga executar suas ações e colha seus resultados.

A gestão de saúde integrada é foco das empresas assim como a gestão do absenteísmo e dos afastados.

De acordo com diferentes autores, os efeitos mais frequentemente mencionados em função de altas taxas de absenteísmo são: 1) diminuição da produtividade, 2) aumento do custo de produção, 3) aumento no preço final do produto oferecido ao consumidor, 4) desestruturação de processos, 5) redistribuição forçada de cargos e atividades, 6) elevado custo previdenciário e o inevitável repasse aos contribuintes, 7) ambiente de trabalho desestimulante, etc.

Diante destas informações, e considerando o elevado número de empregados afastados, a Gerência de Saúde da Liquigás identificou a necessidade de implantar um programa que pudesse instrumentalizar a Companhia na abordagem deste problema, até então pouco compreendido.

Assim, em 2015 a Liquigás implantou o Programa de Gestão de Afastamento Médico.

Na edição de 2017 do Prêmio GLP de Inovação e Tecnologia foi apresentada a sistemática adotada para a gestão dos empregados afastados pelo Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), restando implementar método novo para a análise dos atestados médicos.

No entanto, no desenrolar de uma ação específica deste programa, a gestão dos atestados médicos, em que se realizou o cadastro dos atestados recepcionados pelas diversas unidades ao longo destes 5 anos, foi gerada uma base de dados que representa uma verdadeira base epidemiológica dos seus trabalhadores.

Entretanto, o trabalho de análise dos dados dos atestados essencialmente manual gerava uma dificuldade em avaliar e estruturar as ações de saúde integrada para os trabalhadores da Liquigás.

Desta maneira, Liquigás e Mantris entenderam que era essencial o uso de uma ferramenta que fosse capaz de analisar o banco de dados, em tempo real e com eficiência, capaz de gerar um plano de ação com ações voltadas para a saúde do trabalhador.

O sistema e plataforma da Closecare possibilitou uma análise estruturada dos dados através de relatórios em tempo real que foram elaborados com o objetivo de garantir não somente a análise de números e gráficos, mas, principalmente, em ajudar as empresas na leitura de dados associada a ações práticas de gestão integrada de saúde.

A entrada de dados se faz essencialmente através dos atestados médicos. Estes foram escolhidos, pois devido a sua associação com o abono da ausência e garantia de recebimento do pagamento do salário, são informações que chegam com bastante velocidade, principalmente quando comparadas aos dados de utilização do plano de saúde. Na maioria dos casos, a informação tratada hoje é de cerca de 3 meses atrás.

Desta forma, a Closecare viu a oportunidade de trabalhar com dados que por sua natureza chegam de uma forma bastante rápida e que representam uma condição atual de saúde. E neste contexto, os programas de ações de saúde permitem tomadas de ações rápidas e com um foco preventivo mais forte, além de possibilitar o estudo epidemiológico de uma população específica (trabalhadores da Liquigás) e desta forma, as ações coletivas.

No entanto, é sabido que os processos de entrada de dados de atestado, na maioria das empresas, envolvem bastante trabalho manual, sem cumprimento e vigilância dos prazos e muitas vezes não ficam armazenados em um único sistema. A entrada correta é fundamental para garantir uma análise fidedigna dos dados e determinação de ações de saúde assertivas. Pensando nisso, a Closecare apresenta várias opções de entrada destes dados, quer seja, através da plataforma, mas também através do aplicativo, em que o próprio empregado manda a foto ou a imagem digitalizada do seu atestado. Este será inserido e validado para que os dados do atestado sejam de qualidade.

Na visão da Closecare a jornada da saúde corporativa percorre: a) um processo eficiente de coleta de dados, b) coordenação de saúde onde se define: quem deve receber qual cuidado, em que tempo o cuidado deve ocorrer (através dos alertas e relatórios específicos de saúde) e quem vai executar o cuidado; c) delivery do cuidado – encaminhamento e acompanhamento do atendimento de saúde e indicação de protocolos de saúde.

Do ponto de vista da principal entrada de dados que são os atestados, sua trajetória resume-se às seguintes ações: Organização dos Atestados (Política de Recebimento dos atestados, Captura e Validação dos Atestados), Encaminhamento ao INSS (alguns empregados terão atestados que serão motivo de encaminhamento ao INSS, assim nesta etapa o cuidado à saúde é voltado para o período de afastamento, em que o trabalhador está em recuperação) e Retorno ao Trabalho (momento de retorno ao trabalho do empregado), além de todas as ações preventivas que percorrer esta cadeia, tanto do ponto de vista individual quanto coletivo.

Assim, os principais relatórios e gráficos da Closecare foram elaborados para garantir a visualização e as tomadas de ações frente a trajetória da jornada de saúde corporativa e também frente aos casos de forma individual, quando se analisa a trajetória do atestado em si (ambas citadas acima).

Através de entrevistas com os envolvidos no programa e análise dos dados de atestados que a Liquigás já detinha, foi possível realizar um diagnóstico de deficiências e oportunidades dentro dos processos e também concluir um plano de ação que envolve melhorias nos processos e direciona o futuro do Programa.

E com o objetivo claro em realizar gestão integrada de saúde para garantir a saúde do trabalhador, a Liquigás juntamente com as suas parceiras Mantris e Closecare, alcançou uma análise epidemiológica completa através da plataforma da Closecare que resultou num plano com ações destinadas a melhoria dos processos e também ações coordenadas e integradas de saúde através de programas de saúde populacional, ocupacional, preventiva incluindo ações individuais e coletivas.

Tais ações são baseadas em epidemiologia clínica e coordenadas para que ocorram de forma concomitante, visando o mesmo resultado, da saúde do trabalhador. É a materialização das primeiras ações em gestão de saúde integrada.

HISTÓRICO DAS EMPRESAS

Liquigás Distribuidora S.A.

A Liquigás Distribuidora S.A. é uma sociedade anônima de capital fechado que atua no engarrafamento, distribuição e comercialização de Gás Liquefeito de Petróleo, também conhecido como GLP. Está presente em 23 estados brasileiros (exceto Amazonas, Acre e Roraima), o que representa ampla cobertura nacional e indubitável vantagem competitiva.

A história da Liquigás começou na Itália, pouco antes da Segunda Guerra Mundial. Foi uma das pioneiras na exploração comercial do Gás Liquefeito de Petróleo – GLP, para o uso doméstico.

A ideia inicial da Liquigás era a criação de companhias regionais, com a participação de sócios brasileiros. Em 1954, em São Paulo, foi constituída a Liquigás do Brasil.

Na década de 70, a crise mundial do petróleo que afetava os países cancelou grandes investimentos e gerou modificações estruturais. A Liquigás do Brasil adquiriu a Heliogás do grupo Motecatini.

Em 1981, a Agip Petroli - multinacional italiana pertencente ao Grupo ENI (Ente Nazionale Idrocarburi) comprou a Liquigás do Brasil, transformando-a em AgipLiquigás.

Em 1984, em sociedade com outra distribuidora de GLP, a AgipLiquigás, constituiu a Novogás – Cia Nordestina de Gás, atuando no nordeste do país. Em 1990, a Novogás expandiu sua área de atuação, adquirindo a Tropigás, que já atuava no norte do país.

A partir de 1997, a AgipLiquigás passou a ser a única acionista, assumindo o controle efetivo das duas marcas: Novogás e Tropigás.

Em dezembro de 2000, a AgipLiquigás mudou sua denominação social para Agip do Brasil S.A.

Em agosto de 2004, a Petrobras Distribuidora S.A – BR, subsidiária integral da empresa Petróleo Brasileiro S.A. - Petrobras, oficializou a compra da Agip do Brasil S.A., que passou a utilizar provisoriamente a denominação social de Sophia do Brasil S.A.

A partir de 1º de janeiro de 2005, a empresa começou a atuar no mercado como Liquigás Distribuidora S.A.

Em novembro de 2012, após uma reorganização societária, passou a ser subsidiária direta da Petrobras S.A.

Presente em praticamente todo o território nacional, com exceção do Amazonas, Acre e Roraima, a Companhia é uma das maiores distribuidoras de GLP do Brasil e se destaca pela capilaridade: conta com 49 unidades operacionais, que agregam 23 centros operativos, 16 depósitos, uma base de armazenagem e carregamento rodoviário, 02 operadores logísticos e 07 unidades de envasamento em terceiros, além de sede corporativa em São Paulo (SP).

Possui uma rede de aproximadamente 5 mil revendedores na área de GLP Envasado, por meio da qual fornece, mensalmente, botijões de 8, 13, 20 e 45 kg para cerca de 8 milhões de residências.

Desde 2002 ocupa a liderança nacional na distribuição de botijões de 13 kg. Na área de GLP Granel atende cerca de 20 mil clientes e mais de 47 mil unidades de consumo em condomínios, por meio do sistema de Medição

Individualizada. As atividades são suportadas por investimentos constantes em tecnologia, inovação e um quadro funcional superior a 3 mil empregados, continuamente capacitados, geridos de acordo com a cultura organizacional que privilegia a segurança, saúde, respeito ao meio ambiente e à sociedade.

Mantris – Gestão em Saúde Corporativa Ltda.

A Mantris é uma empresa brasileira, focada em soluções para os mercados de medicina ocupacional e segurança do trabalho, que auxilia seus clientes a cumprirem a legislação vigente, além de proporcionar uma visão integrada e única da saúde dos seus colaboradores.

Resultado da união da Micelli, maior empresa do segmento de medicina ocupacional, e a Meridional, referência na gestão de ambulatórios e centros médicos, a Mantris nasce com o objetivo de liderar um processo de transformação do mercado e estabelecer um novo patamar de profissionalização para o segmento, introduzindo o conceito de saúde como ativo estratégico.

A Mantris tem o compromisso com uma vida melhor e a promoção de um ambiente saudável para estimular o desenvolvimento humano. Apoiamos a sociedade com a otimização da qualidade corporativa para que as empresas dediquem seu tempo em sua atividade fim: agregar valor aos seus produtos e serviços.

A Mantris foi contratada pela Liquigás em 2015 para executar os serviços do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), do Programa de Conservação Auditiva (PCA) e da Gestão de Afastamentos.

Closecare

A Closecare é uma empresa de tecnologia em saúde que nasceu com a missão de ajudar médias e grandes empresas a realizar efetivamente a gestão de saúde integrada.

Acredita que o futuro da saúde corporativa depende de um olhar em que a saúde do funcionário está no centro e para tal é essencial a integração da saúde assistencial e ocupacional, ambas sempre ladeadas por programas de promoção e prevenção de saúde.

A Closecare tem em seu DNA a integração da tecnologia com a saúde e por isso seus sócios têm formação em tecnologia e em saúde. Possuem o compromisso em ajudar as empresas a realizar a coordenação de saúde baseada em dados.

Assumiu, protagonizou e inovou a estrutura da gestão de atestados, desenvolvendo um framework próprio. Este se inicia com a organização dos atestados o que permite ajudar as empresas desde o início do processo, ou seja, a elaboração da política de recebimento de atestados até a sua implantação. A correta captura dos atestados diante de realidades tão diversas também é foco e tem o objetivo de trazer transparência para processo e contribuir para a eficiência do RH. Além disso, auxilia SESMTs e empresas de saúde ocupacional com protocolos de saúde, tomadas de decisões e condutas técnicas baseados em dados epidemiológicos de cada empresa. Com a automatização dos dashboards permite uma coordenação de saúde do funcionário para o melhor desfecho clínico, desfecho este que é o mais saudável para toda cadeia, incluindo funcionário, empresa e seus parceiros de saúde assistencial e ocupacional.

PROBLEMAS E OPORTUNIDADES

A Liquigás, como subsidiária da Petrobras, implementou em agosto de 2005 o modelo de gestão do Sistema Petrobras que preconiza a utilização do PTP (Percentual de Tempo Perdido) como ferramenta de controle do absenteísmo. A partir de então, o indicador passou a ser monitorado mensalmente sob supervisão da Diretoria Executiva.

Este indicador é definido pela razão entre as Horas Não Trabalhadas (HNT) devido a afastamento por doença ou acidente sobre a expectativa de Horas Potenciais de Trabalho (HPT), dos empregados próprios, conforme fórmula abaixo:

$$PTP = \frac{HNT \times 100}{HPT}$$

O objetivo deste indicador é permitir o monitoramento do absenteísmo visando, prioritariamente, a criação de ações de prevenção e controle. Em 2006, por exemplo, o PTP anual acumulado da Liquigás foi de quase 9%, o que representou mais de 200 empregados afastados pelo INSS, gerando perda de produtividade e impacto significativo nos custos.

Em 2008, para compreender melhor o comportamento do PTP e promover sua consequente redução, o indicador foi dividido em três grupos distintos: 1) afastados por “até 15 dias” (HNT por atestado médico), 2) “até 2 anos”

Prêmio GLP de Inovação e Tecnologia - 2020

(empregados no INSS¹ a contar do 16º dia de afastamento por até 2 anos) e 3) “maior de 2 anos” (empregados afastados pelo INSS por mais de 2 anos).

Práticas e programas de saúde foram sendo implementados gradativamente e a Companhia obteve reduções significativas no indicador de até quase 32% entre os anos de 2006 e 2013.

No entanto, a Liquigás sentia necessidade de aperfeiçoar as práticas para a manutenção do absenteísmo em patamares ainda mais baixos. Este entendimento foi de fato confirmado em 2014, ano em que o indicador voltou a subir, atingindo o valor de 6,25. Ou seja, um aumento de mais de 5%, quando comparado com os 5,95 do ano anterior, conforme demonstra o gráfico a seguir (fig.1):

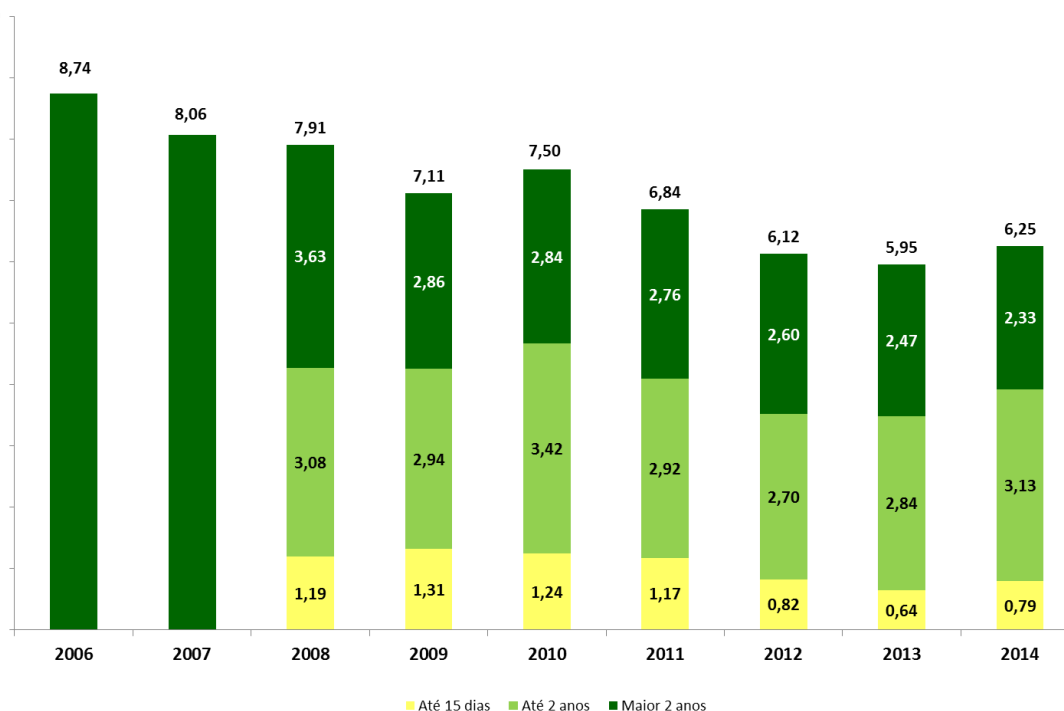


Figura 1 – Gráfico com o resultado acumulado do PTP de 2006 a 2014

A companhia, então, implantou em julho de 2015 procedimento interno de Gestão de Afastamento Médico que estabeleceu novas diretrizes envolvendo comunicação, registro, análise, avaliação, controle e acompanhamento dos atestados médico. Em dezembro deste mesmo ano a empresa Mantris foi contratada com a finalidade de prestar diversos serviços em saúde e segurança do trabalho, tais como: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA),

¹ INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Conservação Auditiva (PCA).

Com a implantação da Gestão de Afastamento Médico observou-se uma redução no PTP, conforme demonstra o gráfico a seguir (fig. 2):

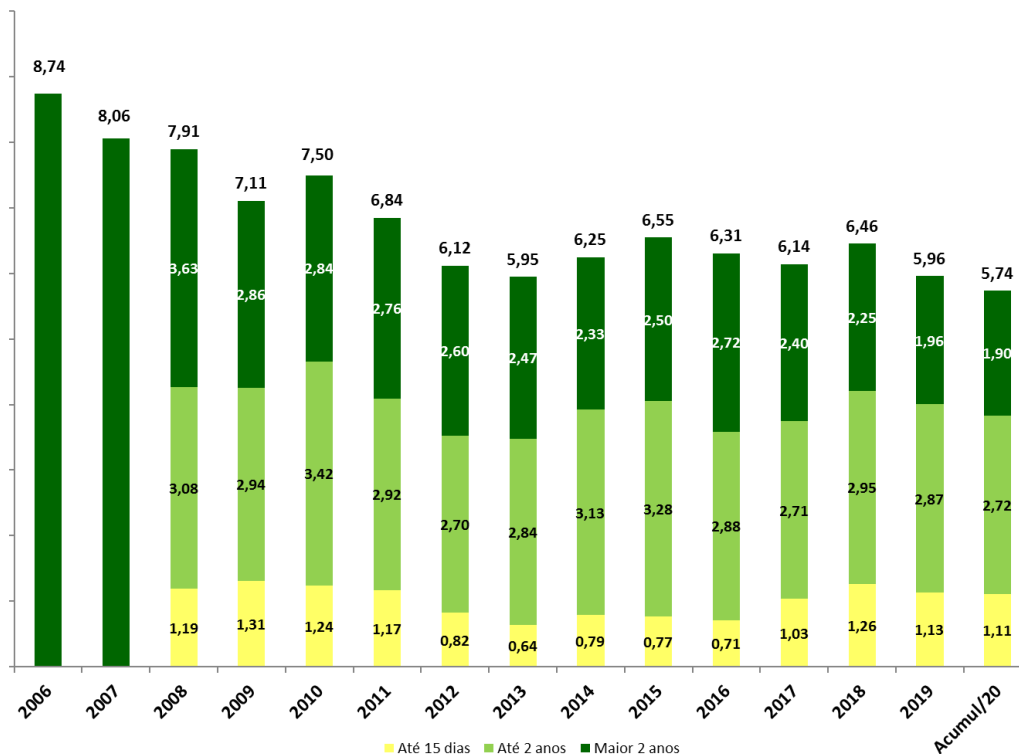


Figura 2 – Gráfico com o resultado acumulado do PTP de 2006 a ago/20

Com a implantação da Gestão de Afastamento Médico, em que a gestão dos atestados esteve como linha do plano de ação, foi gerada uma grande base de dados apoiada no cadastro dos atestados de todas as unidades da Liquigás.

Diante do amadurecimento das ações frente aos afastados, observou-se a necessidade de criar ações para que este grupo de trabalhadores afastados e já acometidos por alguma doença não aumentasse ainda mais. Perguntas como estas eram constantes e precisavam ser respondidas: O que fazer para que não surjam novos casos no grupo dos afastados? Como reduzir o número de doentes? Como promover e preservar a saúde dos trabalhadores?

A base de dados dos atestados médicos tem no mínimo 5 anos de dados que dizem respeito à epidemiologia da população da Liquigás. Assim, analisar estes dados de forma coordenada e estruturada com o objetivo de criar ações

de saúde é o ideal a se fazer para ações assertivas diante da realidade dos empregados da Liquigás.

Deste modo, identificou-se a oportunidade de analisar estatisticamente as informações dos atestados para sustentar as ações futuras do programa.

OBJETIVOS E METAS

O objetivo principal foi realizar a análise epidemiológica dos atestados dos trabalhadores das diversas unidades da empresa Liquigás, utilizando-se uma ferramenta que fosse capaz de avaliar em tempo real as informações e, a partir disso, criar um plano de ação integrada à saúde do trabalhador com programas de saúde assistencial, ocupacional, preventiva, incluindo ações individuais e coletivas.

Além disso, avaliar os processos que envolvem a coleta de dados; coordenação de saúde e delivery do cuidado, sob a ótica da fonte de dados que são os atestados, para identificar os gaps e propor melhorias para a obtenção do objetivo principal.

DESENVOLVIMENTO E RESULTADOS

O sistema e plataforma da Closecare foi a ferramenta identificada capaz de realizar a análise estatística das informações, isto porque esta plataforma visa realizar a análise dos dados epidemiológicos com foco na determinação e seleção de casos para grupos diferenciados de ações em saúde coordenadas pelas várias frentes da Medicina: Ocupacional, Populacional, Assistencial, Preventiva etc.

Além disso, para gerar um plano de ação com ações integradas de saúde, foi necessário reavaliar os processos para identificar os problemas e oportunidades de melhoria, para gerar um plano de ação com ações integradas de saúde.

As Entrevistas

Inicialmente, a profissional médica da Closecare conduziu entrevistas com a Gerente de Saúde da Liquigás, Médicos dedicados e equipe operacional da

Mantris com a finalidade de mapear os principais processos para identificar os problemas e oportunidades na jornada de saúde integrada.

Segue abaixo a categorização dos principais problemas apontados nas entrevistas e a etapa correspondente da Jornada da Saúde Corporativa:

Problema	Etapa da Jornada Saúde Corporativa
Falta de protocolo na entrega do atestado	Coleta de Dados
Muito trabalho manual	Coleta de Dados
Muito atraso no recebimento das informações	Coleta de Dados
Muitos atestados sem CID	Coleta de Dados
Faltam protocolos sobre o que fazer em cada caso	Coordenação de Saúde
Falta de alertas para agir na hora certa	Coordenação de Saúde
Não saber quem atender e quando atender	Coordenação de Saúde
Desalinhamento de condutas médicas (médicos do plano x médicos ocupacionais)	Delivery do cuidado
Dificuldades com encaminhamento para a rede credenciada	Delivery do cuidado

A análise epidemiológica

Após o mapeamento dos principais processos, iniciou-se a etapa de análise da base de atestados.

Como os atestados estavam cadastrados exclusivamente no sistema SOC (sistema de gestão ocupacional) foi necessário integrar estes dados no sistema da Closecare, para realizar a análise estatística dos dados epidemiológicos.

Diante desta integração dos dados foi possível para as equipes médicas das empresas Mantris e Closecare realizarem diversas análises epidemiológicas.

A análise foi realizada na última semana do mês de agosto/2020 e as ações foram baseadas nos atestados dos últimos 12 meses.

Os relatórios avaliados dentro da plataforma para a Liquigás foram:

- 1) Lista de Atestados: relatório com todos os atestados com filtros de data de emissão, número de dias dos atestados, data prevista de retorno, emissor (CRM, CRO outros), alertas de ações em saúde e imagem do atestado;
- 2) Visão geral: dashboard com gráficos ilustrando taxa de absenteísmo, número de atestados, número de dias dos atestados, funcionários com atestados, atestados com alerta de ações em saúde, média de dias por atestado, histórico de atestados mês a mês, absenteísmo por unidade e departamento/setor, principais motivos de afastamento com filtros por família de CiD-10, média de dias por grupo de família de CID-10, número de funcionários com atestados dentro da família de CID-10, número de atestados e dias perdidos dentro de cada família de CID-10.
- 3) Lista de funcionários: relatório com informações para cada funcionário sobre tempo na empresa, último atestado apresentado, número de atestados por período, total de dias de atestados por período e média de atestados/mês.
- 4) COVID-19: relatório com a identificação dos grupos de risco e risco estimado para Coronavírus.
- 5) Triagem de Condições: relatório em que é possível identificar quais empregados apresentaram atestados em determinado grupo de CIDs ou um CID-10 específico.

Os relatórios que se relacionam diretamente com os programas listados no plano de ação, são:

- 1) Principais Motivos de Afastamento
- 2) CID's – pontos de atenção
- 3) CID's mais frequentes x Risco Ocupacional
- 4) Principais Motivos de Afastamento - em ordem decrescente da média de dias de afastamento por atestado
- 5) Triagem de Condições (doenças crônicas)
- 6) COVID-19
- 7) Atestados e declarações com emissor fisioterapeuta (CREFITO)

PLANO DE AÇÃO

Diante das entrevistas e das análises epidemiológicas iniciais, profissionais técnicos médicos da Mantris que atuam na Liquigás há 5 anos e conhecem profundamente as características da população com relação aos temas de Saúde e Segurança e profissionais técnicos da Closecare, especializados em tecnologia em saúde, coordenação de ações em saúde e gestão corporativa, identificaram ações de saúde apoiadas nos seguintes pilares: melhorias em processos e operações, ações em saúde populacional, ocupacional, preventiva e coletiva.

As ações propostas baseiam-se em:

- 1) Processo e Operações
- 2) Saúde do Trabalhador - Ações Preventivas
- 3) Ações coletivas

Para solucionar os problemas identificados, gerar oportunidades de melhoria para o programa e garantir a saúde do trabalhador baseada na gestão de saúde integrada, foram elencadas as seguintes ações:

1.Processos e Operações	1.1 Organização de Atestados
	1.2 Encaminhamento ao INSS
	1.3 Retorno ao Trabalho
2.Saúde do Trabalhador - Ações Preventivas	2.1 Programa de Saúde Populacional 2.1.1 Programa de Acompanhamento de Crônicos
	2.2 Programa Focado em COVID-19 2.2.1 Monitoramento dos Grupos de Riscos 2.2.2 Programa de Doenças Respiratórias
	2.3 Programa Saúde Ocupacional 2.3.1 Monitoramento dos Casos Críticos 2.3.2 Programa de Acidente de Trabalho 2.3.3 Programa de Patologia Osteomuscular

3. Ações Coletivas	Recomendação de ações para implantação de programas de saúde no trabalho
--------------------	--

1. Processos e Operações

1.1. Organização dos Atestados (Processos e Operações)

- Revisão e implantação da política de recebimento de atestados.
- Recebimento de atestados via aplicativo, onde o próprio empregado encaminha imagem do seu atestado que vai ser inserido diretamente no sistema da Closecare.
- Processo de triagem e antifraude.

1.2. Encaminhamento ao INSS

- Seleção e identificação dos casos para encaminhamento ao INSS via plataforma Closecare.
- Acompanhamento Técnico pela equipe técnica de saúde ocupacional.

1.3. Retorno ao Trabalho

- Coleta do resultado e dos dados da perícia.
- Pós perícia: Acompanhamento e orientações ao funcionário durante seu período de afastamento através de equipe de saúde.
- Dia do retorno ao trabalho: Monitoramento da consulta de retorno ao trabalho na rede credenciada, com disponibilização do histórico médico do afastamento.

2. Saúde do Trabalhador e Ações Preventivas

2.1. Programa de Saúde Populacional

2.1.1. Programa de Acompanhamento de Crônicos (Programa de Saúde Populacional)

Inicialmente abordará os seguintes grupos: Doenças cardiovasculares e hipertensão arterial sistêmica, diabetes e doenças psiquiátricas definidos de acordo com as análises dos relatórios acima demonstrados.

- Entrevistas de Saúde: coleta de informações de diagnóstico, tratamento e acompanhamento médico; comorbidades relacionadas a doença; atividade física e alimentação.
- Diagnóstico e Acompanhamento: acompanhamento de cada participante do programa sobre seu diagnóstico, terapêutica recomendada e instituída, necessidade de encaminhamento a especialista para tratamento de comorbidades. Acompanhamento periódico para verificar como está a evolução do tratamento.
- Teleatendimento de apoio psicológico.

2.2. Programa Focado em COVID

2.2.1. Monitoramento dos Grupos de Riscos

Indicação dos grupos de riscos que devem permanecer em isolamento, afastamento, retornar ao trabalho ou ser submetido a testagem sorológica.

2.2.2. Programa de Doenças Respiratórias

- Entrevistas de Saúde: coleta de informações de diagnóstico, tratamento e acompanhamento médico; comorbidades relacionadas a doença; atividade física e alimentação.
- Diagnóstico e Acompanhamento: acompanhamento de cada participante do programa sobre seu diagnóstico, acompanhamento, terapêutica recomendada e instituída, necessidade de encaminhamento a especialista para tratamento de comorbidades. Acompanhamento periódico para verificar como está a evolução do tratamento.
- Enquadramento da gravidade da doença respiratória (Portaria 20).

2.3. Programa de Saúde Ocupacional

2.3.1. Monitoramento dos Casos Críticos

- Identificação dos Casos Críticos através de protocolos de saúde ocupacional.
- Avaliação técnica dos casos indicados por equipe de saúde ocupacional para condutas e orientações a cada caso.
- Telecoordenação de saúde: acompanhamento e apoio ao funcionário no seguimento das condutas médicas.
- Teleatendimento ortopédico se necessário.

2.3.2. Programa de Acidente de Trabalho

- Identificação dos casos via plataforma Closecare.
- Avaliação técnica dos casos indicados por equipe de saúde ocupacional para condutas e orientações a cada caso.
- Telecoordenação de saúde: monitoramento da avaliação do Programa de Restrição a Atividades do Trabalho e acompanhamento e apoio ao funcionário no seguimento das condutas médicas.

2.3.3. Programa de Patologia Osteomuscular

- Identificação dos casos via plataforma Closecare.
- Entrevistas de Saúde: coleta de informações de diagnóstico, tratamento e acompanhamento médico; comorbidades relacionadas a doença e outros parâmetros.
- Diagnóstico e Acompanhamento: acompanhamento de cada participante do programa sobre seu diagnóstico, acompanhamento, terapêutica recomendada e instituída, necessidade de encaminhamento a especialista para tratamento de comorbidades. Acompanhamento periódico para verificar como está a evolução do tratamento.
- Avaliação técnica dos casos indicados por equipe de saúde ocupacional para condutas e orientações a cada caso.
- Telecoordenação de saúde: acompanhamento e apoio ao funcionário no seguimento das condutas médicas.
- Teleatendimento ortopédico se necessário.

3. Recomendações de Ações Coletivas

Ações de fisioterapia in loco, ações de atividade física e sobre alimentação para toda população das Unidades.

CONCLUSÃO

Com a implantação da Gestão de Afastamento Médico, o plano de ação inicial foi dirigido aos empregados no INSS com o Programa Gestão de Afastamento Médico, que se mostrou efetivo e sustentável.

Além disso foi possível materializar outras ações, como por exemplo:

- Centralização das informações sobre absenteísmo que anteriormente permaneciam descentralizadas em cada unidade, dificultando eventuais análises dos números da empresa como um todo.
- Recusa de atestados rasurados e sem identificação do emissor com a consequente melhoria na qualidade informação e a conscientização dos gestores e dos próprios funcionários na entrega destes documentos.
- Possibilidade de identificação de unidades/regiões e a implementação de práticas de gestão que impactam no absenteísmo.

No entanto, a necessidade de atuação em outras frentes tendo como base o banco de dados dos atestados médicos culminou com a busca por uma ferramenta capaz de realizar a análise estatística destas informações.

A Liquigás, uma empresa que assume o protagonismo na coordenação da saúde do trabalhador, vislumbrava a possibilidade de estabelecer um plano de ação, com o amplo conceito da Saúde Integrada que hoje permeia a Saúde Corporativa, a partir das informações geradas pelo cadastro dos atestados médico.

Através da continuidade do trabalho, com os parceiros Mantris e Closecare, foi possível construir um perfil epidemiológico que guiou o plano de ação acima detalhado. É um plano de saúde integrada, unindo ações de melhorias de processo/operações, inclusão de tecnologia e ações individuais e coletivas nos pilares da saúde populacional, ocupacional, preventiva e coletiva.

As ações individuais de cada área da medicina se fazem importantes, mas é a coordenação das ações de saúde de forma estruturada e com a utilização da tecnologia que permitem as escolhas das ações mais assertivas, pois são baseadas em dados e epidemiologia clínica.

Desta forma, é possível fazer saúde com equipes enxutas e sem orçamentos estratosféricos e materializar ações de saúde integrada que embora muito falada, ainda parece permanecer no papel de muitas empresas que miram este tipo de gestão. Tal metodologia ainda permite que os resultados possam ser medidos e continuamente avaliados para garantir a melhoria contínua da saúde do trabalhador e consequentemente dos resultados da empresa.

Portanto, com o projeto apresentado em 2017, que criou uma sistemática de acompanhamento dos empregados afastados no INSS e com o projeto atual, que traz a tecnologia aliada a um instrumental capaz de oferecer diagnósticos complementares e precoces, conclui-se pela consolidação do Programa Gestão de Afastados, que se mostrou sustentável e capaz de reduzir o PTP em direção à meta estabelecida.

RESPONSÁVEIS PELO PROJETO

LIQUIGÁS

Ana Maria Pochis

- E-mail: apochis@liquigas.com.br
- Tel. (11) 97283-3164

MANTRIS

Dr. Artur Henrique de Souza

- E-mail: ahsporto.MANTRIS@liquigas.com.br
- Tel. (11) 95246-3416

Dr. Luis Augusto Sales Lima Pilan

- E-mail: lpilan@mantris.com.br
- Tel. (11) 4097-2932

Dr. Marcelo de Souza Micelli

- E-mail: msmicelli.MICELLISP@liquigas.com.br
- Tel. (11) 95559-7979

CLOSECARE

André Figueiredo de Almeida Camargo

- E-mail: andre.camargo@closecare.com.br
- Tel. (11) 95785-8615

Dra. Letícia Cristina Suzuki

- E-mail: leticia.suzuki@closecare.com.br
- Tel. (11) 99738-8889