

# IMBA – UM INSTRUMENTO PARA A PRÁTICA DO PROFISSIONAL DE TRABALHO NA EMPRESA <sup>1</sup>

IMBA – An Instrument for the entrepreneurial practice of the work professional

Andreas Glatz <sup>2</sup> M. Mozdzanowski <sup>3</sup> Antonio C. R. Tupinambá <sup>4</sup>

## Resumo

O texto descreve o projeto IMBA: Integração de Pessoas com Deficiência no Mercado de trabalho e suas diversas aplicações bem sucedidas em diferentes organizações europeias e sua iminente introdução no Brasil. IMBA é um procedimento de comparação de perfis de trabalho e de documentação para a capacitação justa da força de trabalho. Com o IMBA as exigências de trabalho e as capacidades humanas podem ser descritas, definidas e comparadas entre si consistentemente. O IMBA considera, desta forma, de maneira especial as necessidades dos mais velhos, de pessoas com necessidades especiais numa visão nova e mais eficiente. O IMBA foi desenvolvido e testado pelo iqpr, Instituto para a Segurança de Qualidade na Prevenção e Reabilitação, e as organizações parceiras Universidade de Siegen e Munda GmbH, Essen, com o apoio financeiro do Ministério Alemão do Trabalho e Assuntos Sociais. A equipe de desenvolvimento é interdisciplinar, formada por cientistas do trabalho, médicos, psicólogos e cientistas do esporte. O IMBA tem atualmente uma versão impressa e outra em *software* chamada MARIE. O IMBA pode também ser aplicado no contexto da educação profissional e da prevenção, da reabilitação e da integração além de fornecer uma ferramenta adequada para a elaboração do status e da documentação de intervenção. Dependendo do problema pode ser introduzido no âmbito de medidas médicas para colocação inicial de pessoas no trabalho, quando há exigências específicas de habilidades e dimensões. Em suma, o IMBA é uma ferramenta que pode ser utilizada de modo a ajudar o indivíduo dentro de um processo de reabilitação e de integração no trabalho.

**Palavras-chave:** Projeto IMBA; Reinserção laboral; Colocação no trabalho; Avaliação; Comparação de perfis.

## Abstract

The text describes the Project IMBA: Integration of people with disabilities into the workplace and its several successful applications in different European organizations and its imminent introduction in Brazil. IMBA is a profile comparison and documentation procedures for the equitable workforce capacity. With IMBA can job requirements and human capabilities through consistent, defined characteristics be described and compared directly with each other. IMBA considers in this special way the needs of elderly, disabled people a new and more efficient vision. IMBA has been developed and tested by iqpr, Institute for Quality Security in the Prevention and Rehabilitation, and partner organizations University of Siegen and Munda GmbH, Essen, with financial support of the German Ministry of Labour and Social Affairs. The development team consisted of an interdisciplinary team made up of work scientists, physicians, psychologists and sports scientists. IMBA has currently a paper version and a software version called MARIE. Otherwise IMBA can be used in the context of professional education and prevention, rehabilitation and integration and provides an appropriate tool to status and documentation course of intervention. Depending on the problem it may also integrate within the scope of medical measures for early implementation when job-specific skill requirements and dimensions e.g. to reintegrate into the workplace, in the medical rehabilitation process. IMBA is to be applied in a way to help the individual within a necessary rehabilitation and integration process.

**Keywords:** Project IMBA; Return to work; Work placement; Assessment; Profile comparison.

<sup>1</sup> Tradução do original alemão "IMBA – Ein Instrument für die betriebliche Praxis des Arbeitsmediziners" por Sergio Krieger Barreira.

<sup>2</sup> Instituto para a Garantia de Qualidade em Prevenção e Reabilitação na Escola Superior de Esportes Alemã em Colônia. Eupener Straße 70 · 50933 Köln. E-mail: [glatz@iqpr.de](mailto:glatz@iqpr.de)

<sup>4</sup> Instituto para a Garantia de Qualidade em Prevenção e Reabilitação na Escola Superior de Esportes Alemã em Colônia. Eupener Straße 70 · 50933 Köln. E-mail: [mozdzanowski@iqpr.de](mailto:mozdzanowski@iqpr.de)

<sup>5</sup> Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Ceará. Av. da Universidade 2762 Benfica, 60020080 Fortaleza CE. E-mail: [tupinamb@leuphana.de](mailto:tupinamb@leuphana.de)

## 1 - INTRODUÇÃO

No futuro a medicina de trabalho se ocupará cada vez mais, não apenas com a prevenção de doenças, mas também com a promoção da saúde e com a capacidade para o trabalho e para a ocupação (cf. as exposições oficiais da Sociedade Técnica de Medicina de Trabalho e da Organização Profissional dos Médicos de Empresas). O objetivo é o da inserção da medicina de trabalho num sistema estruturado de gerenciamento de saúde e de proteção no trabalho, que se ocupa tanto com o indivíduo quanto com estruturas empresariais e processos organizacionais.

Módulos de competência pertinentes para tal são fornecidos entre outros pela especialização do médico. Esta qualifica o médico de trabalho no setor dos estudos específicos da medicina do trabalho, uma interface entre conhecimento sobre profissões e sobre medicina. São contemplados – por exemplo, tendo em vista o conceito de carga – exigência (Rohmert 1984) – tanto as exigências referentes ao trabalho quanto as habilidades referentes ao trabalho, relacionando-as. Baseado nisso, é possível fazer afirmação sobre a exigência – por exemplo, sobre sobrecargas e/ou ameaças no âmbito do trabalho.

A sistematização de tais contemplações está ganhando importância considerável diante do quadro da mudança demográfica e de suas consequências para as empresas. Nesse contexto, a elaboração de perfis de exigências e de capacidade faz-se útil. Com relação a essa elaboração de perfis, pode-se recorrer ao assim chamado padrão IMBA (Glatz/Schian 2007; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1996). No padrão nomeado são feitas referências aos seguintes itens:

1. Disponibiliza um catálogo de características referentes ao trabalho nos campos da: postura corporal, mobilidade do corpo, mobilidade

de partes do corpo, informação, características complexas, influências ambientais, organização do trabalho e qualificação chave (isto significa características psíquicas), enquanto os define.

2. Além disso, oferece ferramentas de avaliação para a apreciação dessas características, baseadas em anamnese e achados. As características avaliadas de uma pessoa formam o perfil de capacidade IMBA (ver figura 1) e as características avaliadas do posto de emprego formam o perfil de exigência IMBA (em analogia ao Perfil na fig. 1).
3. Além disso, descreve a sistemática da comparação entre os perfis de exigência e de capacidade, a assim chamada comparação de perfis (ver figura 2).
4. Ademais, subsídios para a interpretação da comparação de perfis são disponibilizados no âmbito de um treinamento/certificação IMBA.

Baseado nisso – referente a um amplo espectro de capacidades - podem ser identificadas, especialmente, sobrecargas e necessidades de ação daí derivadas. As recomendações podem se referir especialmente aos seguintes campos:

1. Promover capacidades
2. Adaptar exigências e/ou disponibilizar ajudas
3. Fazer remanejamento interno.

Para apoiar a elaboração e a comparação de perfis, pode-se recorrer ao software de comparação de perfis MARIE. MARIE<sup>1</sup> é a sigla para *Matching Abilities and Requirement to Increase Evidence. Abilities* (i.e. habilidades referentes ao trabalho) e *Requirements* (i.e. exigências referentes ao trabalho) podem ser documentadas e comparadas com a ajuda de MARIE, através

de pessoas certificadas por IMBA. Para tal, MARIE oferece, especialmente, as seguintes possibilidades:

- Se for o caso, a elaboração do perfil pode ser realizada interdisciplinarmente, i.e. mediante a cooperação de diversos especialistas. Por exemplo, é possível que determinadas características sejam direcionadas, principalmente, para a abordagem médica e outras para a avaliação psicológica, pedagógica ou técnica. As correspondentes autorizações podem ser determinadas em MARIE por um sistema de papéis.
- Além disso, documentos podem ser disponibilizados tanto no lado das habilidades quanto das exigências – especialmente textos, imagens e também vídeos (isto é, p.ex. anamneses, achados resultante de pesquisas, valores medidos etc.).
- Com o auxílio de MARIE, todas as características do IMBA para a elaboração e a comparação de perfis podem ser disponibilizados. No entanto, também é possível utilizar apenas partes do catálogo IMBA. Em MARIE, também podem ser definidas características próprias tendo em vista as particularidades da empresa, dos funcionários contemplados e/ou do objetivo privilegiado.
- Finalmente, MARIE pode ser usado também para a comparação de um perfil de capacidade com muitos perfis de exigência. Caso um número suficiente de perfis de exigência tenha sido levantado, MARIE pode classificar os perfis de exigência presentes, por exemplo, de acordo com o número de sobrecargas (i.e. a sua parte automática). Na base desta classificação prévia, o especialista

certificado em IMBA pode – em relação às comparações de perfis que parecem adequadas – realizar uma interpretação tecnicamente fundamentada e emitir uma recomendação referente à adequação específica para a atividade do respectivo funcionário (i.e. parte intelectual). Neste contexto, atua geralmente uma equipe integrada.

Os exemplos seguintes obtidos através da prática trazem diversas ideias, motivos, objetivos e experiências do emprego do IMBA e MARIE.

## 2 - A APLICAÇÃO NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL DO IMBA. O CASO DA ORGANIZAÇÃO FORD AG

Nas fábricas da Ford, o IMBA foi empregado desde 2001 (Adenauer 2004). Num projeto conjunto de Ford e iqpr<sup>2</sup>, funcionários com desempenho modificado – geralmente funcionários industriais, mais velhos com capacidade de desempenho limitada por causa de idade e/ou doença – deveriam ser reconduzidos, tanto quanto possível, a postos de emprego produtivos. Os diagnósticos principais nestas pessoas eram: doenças do esqueleto: 47%, doenças cardiovasculares: 14%, doenças psíquicas: 12%, doenças gastrointestinais: 6% e outras: 21%. Para apoiar os processos de reinserção, especialmente a decisão de posicionamento em trabalhos adequados (i.e. Matching) foram elaborados perfis de capacidade IMBA de aproximadamente 500 pessoas com desempenho modificado e perfis de exigências de todas as vagas que podiam ser consideradas. Empregos na linha de produção eram priorizados, os que no âmbito de uma mudança de modelo Ford e do conseqüente aumento de produção

<sup>6</sup> ver dados no link: [www.marie-software.de](http://www.marie-software.de)

também exigiam a contratação de novos funcionários. As respectivas comparações de perfis representavam uma base objetiva para as decisões da equipe de integração. Como resultado, claramente mais que a metade (N=263) dos funcionários pôde ser integrada na produção, mais que um quarto (N=149) em outras vagas (Kaiser 2004) e outros sessenta funcionários em até 50% de vagas.

Decisivo para o sucesso e sustentabilidade da implementação do IMBA em empresas é, entre outros, o papel atuante do serviço médico interno da fábrica. Os próprios médicos da Ford levantam, em caso de necessidade, os perfis de capacidade, elaboram as comparações de perfis e passam as informações filtradas (i.e. sem dados diagnósticos) à equipe de integração. Perfis de capacidade representam dados pessoais e são merecedores de proteção legal. Em geral, isto também vale para as comparações de perfis. O médico da empresa está sujeito ao sigilo médico (§ 203 do código penal alemão) e corresponde, especialmente, à necessidade da proteção de dados, contribuindo assim para a formação de confiança em relação ao processo no quadro de funcionários.

Os perfis de exigência também são elaborados e/ou mantidos por criadores de perfis oriundos do quadro de funcionários e treinados em IMBA.

Nos anos seguintes as fábricas da Ford em Colônia e Saarlouis, não somente tomaram as medidas de gestão de inserção no trabalho (§ 84 do código social IX), mas quase todos os processos de transferência na empresa basearam-se em comparações de perfis de IMBA. Assim a funcionalidade operacional do processo agora vai além do tratamento de mudanças de desempenho e funcionários com deficiência (grave), incluindo todo o quadro de funcionários. No espectro de uma contemplação integral de todas as áreas de desempenhos relacionadas com o trabalho em IMBA, funcionalida-

des limitadas (deficiência grave, distúrbios de saúde, limitações psicológicas e outras) tornam-se manifestações de sobrecargas e subcargas relativas no âmbito da comparação de perfis. Deficiência não parece, neste caso, uma propriedade da pessoa, mas o resultado da confrontação de pessoa e ambiente. Por isso, IMBA deve ser visto como uma ferramenta que apóia atividades que buscam, especialmente servir para a inclusão social.

### 3 - IMBA COMO INSTRUMENTO PARA A COOPERAÇÃO NUMA CLÍNICA DE REABILITAÇÃO

Na cooperação entre os médicos da fábrica de Ford e os médicos de reabilitação, IMBA serve como sistema de documentação, tanto para a demanda por fisioterapia quanto para o sucesso de fisioterapia na clínica. Ford intermediou aproximadamente 250 pacientes (situação de março de 2008) diretamente para a *Lahntalklinik Bad Ems* para fins de reabilitação profissional específica (Kühn et al. 2008). Como os médicos desta clínica também são treinados em IMBA, um perfil de capacidade pode ser elaborado como guia de acesso (*assessment*) para admissão comparando-o com o perfil de exigência do respectivo posto de trabalho, fornecido pelas fábricas da Ford. As áreas e manifestações de sobrecargas, que podem ser deduzidos disso, indicam a demanda por fisioterapia. O relatório de alta, por sua vez, é enquanto comparação de perfil – combinado com um perfil de capacidade atualizado. IMBA cria aqui uma linguagem estruturada comum entre empresa e clínica, transferindo também informações quantitativas para a demanda por fisioterapia e o sucesso desta.

A cooperação foi avaliada (em relação a um grupo de controle sem emprego de IMBA, N=210) apresentando como resultado taxas de sucesso claramente mais altas.

No início, os pacientes apresentavam, na média, sobrecargas em três características de IMBA com respectivamente um nível de manifestação. No âmbito de procedimentos de reabilitação de três a quatro semanas, estatisticamente 2,1 características puderam ser melhoradas por um nível (Kühn et al. 2008).

Além da opinião de especialista do médico treinado em IMBA, os achados FCE<sup>7</sup> referentes à capacidade de desempenho podem – junto com outras informações – ser integrados diretamente na avaliação. Uma alternativa prevê um passo intermediário. Os achados de ERGOS referente à capacidade de desempenho de uma pessoa – por exemplo, mediante o módulo de *assessment* recém-desenvolvido ‘ERGOS to IMBA’ (ETI<sup>8</sup>) (Glatz 2008) – podem ser relacionados e integrados num perfil de capacidade do sistema de documentação IMBA.

#### 4 - GESTÃO DE INSERÇÃO NO TRABALHO NA KALI UND SALZ (K+S)

K+S pertence aos líderes mundiais de oferta de fertilizantes padrão e especiais. Mundialmente, K+S emprega aproximadamente 15.000 funcionários. A empresa busca a ampliação sistemática de um sistema de gestão de saúde com as áreas de atuação: medicina do trabalho preventiva, gestão de inserção no trabalho e prevenção de dependências. Há alguns meses, K+S iniciou a implementação de IMBA e MARIE especialmente para a área de atuação gestão de inserção no trabalho.

O modelo prevê a representação de postos de emprego, se possível integralmente, por perfis de exigência. Também é

planejado fundir as características padrão de IMBA com as características específicas da K+S (p.ex. uma característica que representa a carga por detonações subterrâneas) numa ferramenta específica da K+S.

Orientados pela demanda, os perfis de capacidade devem ser elaborados externamente por clínicas como a clínica especializada *Bad Liebenstein*. Na área ortopédica, esta clínica já possui competências e experiências em relação ao IMBA. Mediante a comparação de perfis com o posto de emprego até do paciente até o momento atual, tanto podem ser concretizadas medidas terapêuticas quanto ser feitas recomendações para modificações no posto de trabalho ou para transferências dentro da organização. No caso de transferências, a decisão sobre uma colocação direcionada pode ser objetivada e apoiada mediante a comparação do perfil de capacidade com vários perfis de exigências que se façam possíveis.

Ao transferir a elaboração do perfil de capacidade para uma instituição médica, a proteção de dados pessoais pode ser realizada com maior facilidade, aumentando consideravelmente a aceitação por parte de empregados e dos representantes destes comparada com uma solução interna à organização.

#### 5 - GESTÃO DE INSERÇÃO NO TRABALHO COM IMBA NA DEUTSCHEN BAHN AG

Para as necessidades da *Deutsche Bahn AG*, a empresa *DB Jobservice* que executa funções centrais referentes ao mercado de trabalho da companhia começou a se ocupar aprofundadamente com o instru-

<sup>7</sup> Procedimento para avaliação da capacidade funcional (do inglês “ Functional Capacity Evaluation – FCE), que é empregada para medir capacidades de desempenho corporal relacionadas ao trabalho, como por exemplo o método ERGOS, muito utilizado para subsidiar o IMBA. ERGOS é um procedimento que simula situações nas quais podem ser avaliadas essas capacidades.

<sup>8</sup> Tarefas que fazem parte da simulação ERGOS e que possibilitem, teoricamente, uma abordagem confiável de características de capacidade IMBA através do procedimento ERGOS são identificadas para sua medida mais objetiva. Daí “ERGOS para IMBA” (ERGOS to IMBA, ETI).

mento IMBA em 2010. Os iniciadores eram gerentes de inabilidades certificados (i.e. *zertifizierte Disability-Manager* - CDMP). Visando à ‘manutenção da capacidade de ficar empregado’ e o ‘desenvolvimento de estratégias de recursos humanos aptos para a demografia’, foi constatado como ponto de partida:

- Um número crescente de funcionários inaptos a serem empregados
- Uma permanente análise das possibilidades de aproveitamento de funcionários inaptos a serem empregados.
- Um número crescente de postos de emprego regulares vacantes.
- Uma reintegração e/ou integração, hoje ainda sub-otimizada, dos funcionários inaptos a serem empregados pela gestão de inserção no trabalho (i.e. *Betriebliche Eingliederungsmanagement* - BEM) especialmente devido à falta de um número suficiente de postos de emprego (regulares) adequados na parte receptora.

Diante desta realidade, foi aprovado um projeto para a introdução do IMBA devendo realizar uma primeira ligação de um instrumento estratégico desta envergadura para trabalhar as consequências da mudança demográfica, com os seguintes objetivos:

- posicionar adequadamente os funcionários com mudança de desempenho e
- ocupar as vagas adequadamente.

Este projeto IMBA tem caráter-piloto no âmbito da companhia ferroviária em questão. Com o apoio de IMBA, visa-se otimizar, primeiramente (i.e. objetivo concreto), a atual intermediação de funcionários inaptos a serem empregados em setores selecionados da empresa, em um grupo relativamente pequeno de funcionários. Aspira-se realizar uma ampliação tomando por base essas experiências.

Até agora, – no âmbito do projeto em andamento – foram realizados trabalhos conceituais, médicos da empresa e/ou gestores de integração e responsáveis pelos recursos humanos foram treinados e parcialmente acompanhados – e primeiros perfis de exigências e de capacidades foram levantados.

## **6 - DESENVOLVIMENTO DE CARACTERÍSTICAS ADICIONAIS PARA A INTEGRAÇÃO DE DEFICIENTES VISUAIS E PESSOAS COM LESÕES VISUAIS NO BERUFSFÖRDERUNGSWERK DÜREN**

Desde o ano de 2010, o iqpr realiza – junto com o *Berufsförderungswerk Düren* especializado em deficientes visuais e pessoas com lesões visuais – um projeto pertinente para o Ministério Federal do Trabalho e de Assuntos Sociais. O objetivo é a ‘ampliação do perfil do IMBA com características relevantes de pessoas com lesões visuais (*Profilerweiterung von IMBA um relevante Merkmale von Menschen mit Sehschädigungen* - PEIPAS). Isto significa que outras características estão sendo desenvolvidas e testadas. Essas detalharão especialmente as características existentes ‘Ver’ e ‘Ler’ e diferenciarão o campo da orientação. Essas características podem, em caso de necessidade, ser inseridas em MARIE – junto com as características clássicas – como características de capacidade e de exigência e aproveitadas para a comparação de perfis. Além disso, instrumentos diagnósticos correspondentes devem ser adicionados para a avaliação. Concluindo, deve ser realizada uma experiência.

## **7 - POSSÍVEIS CAMPOS DE USO DE IMBA E MARIE PARA EMPRESAS NO BRASIL – UMA AVALIAÇÃO POR PARTE DA PSICOLOGIA DO TRABALHO**

Atualmente, iqpr explora junto com o Curso de Psicologia da Universidade Fede-

ral do Ceará (Brasil), mais especificamente, no âmbito da Rede de Estudos e Pesquisas sobre Empreendedorismo e Liderança – RINEPE, o uso do IMBA e do MARIE no contexto hospitalar e clínico, respectivamente, em um hospital universitário de ensino e em uma clínica psicológica universitária. Objetivo e procedimento se aproximariam daqueles definidos para a *Lahntalklinik*, conforme descrito no item 3 do presente artigo. Isto significa que o tratamento se referiria ao perfil concreto de exigência da atividade ou do trabalho.

Além disso, deve ser trabalhado na diferenciação de características do IMBA no campo de *leadership* (Tupinamba & Barata, 2009) em cooperação com a Universidade Federal do Ceará, também no âmbito do RINEPE. Isto significa que devem ser adicionadas características aprofundadas e complementares referentes à ‘capacidade de liderança’. Estas novas características também devem estar disponíveis em MARIE, no caso de se identificar sua pertinência. Para tal fim, o catálogo geral ampliado seria traduzido para o português, assim como demais instrumentos e textos no âmbito do IMBA. Ademais, para o trabalho no Brasil, se pressupõe além da tradução, a validação científica de instrumentos a serem empregados em pesquisas, estudos e atividades técnicas que requeiram a sua aplicação. Atualmente, os formulários das figuras 1 e 3 já estão em processo de tradução e validação pela equipe RINEPE – UFC.

## 8 - PERSPECTIVAS

A partir dos exemplos da prática e dos projetos fica claro que IMBA e/ou MARIE são utilizados com enfoque diferente. Além disso, fica evidente que as características clássicas do IMBA serão futuramente diferenciadas em direções também distintas. Isto sustenta a utilização no âmbito do referido sistema estruturado de gestão de proteção à saúde e no trabalho com uma

cooperação definida em perspectiva interdisciplinar. Além disso, contempla-se sistematicamente com este sistema de comparação de perfis os componentes do modelo biopsicossocial da Organização Mundial de Saúde (OMS) – como mencionados na “classificação internacional da capacidade funcional, deficiência e saúde” (ver Schuntermann, 2005). Estes são especialmente – complementando os componentes ‘estrutura e função’ – os componentes ‘atividade’, ‘fatores do contexto pessoal’ e ‘fatores do contexto ambiental’. Além disso, uma abordagem referente às exigências vem sendo estabelecida cada vez mais para a avaliação da saúde funcional.

### Quadro 1 IMBA:

## 9 - IMBA: UMA VISÃO GLOBAL E SINTÉTICA DE SUA HISTÓRIA, OBJETIVOS E PROCESSOS COMPLEMENTARES

IMBA (ver Glatz/Schian 2007 e/ou [www.imba.info](http://www.imba.info)) é um procedimento para a documentação de capacidades profissionais e exigências profissionais na forma de perfis e a comparação sistemática destes, chamada comparação de perfis. O processo foi conceituado em cooperação por um grupo de trabalho médico, de engenharia e psicológico. O desenvolvimento foi fomentado especialmente pelo Ministério de Trabalho e pelo Ministério de Saúde da Alemanha. Originalmente, a aplicação visava exclusivamente à ‘integração no mundo de trabalho de pessoas com deficiências’ (*Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt*). Este objetivo original se reflete no acrônimo IMBA. Nesse tempo, ficou evidente que este processo pode ser aplicado também para pessoas sem deficiências – especialmente por causa de sua concepção orientada pela capacidade. Por esta razão, o software atual de IMBA se firma com o

seguinte nome: *Matching Abilities and Requirements to Increase Evidence* (MARIE).

O processo IMBA pode ser utilizado em todos os campos nos quais a comparação entre exigências e capacidades profissionais da pessoa fornecem informações relevantes. Isto é especialmente o caso nas seguintes instituições ou campos de atuação: indústrias, hospitais, instituições de apoio ao deficiente, instituições de reabilitação profissional, no contexto do direito social, junto a médicos com consultório próprio, etc. Campos de aplicação adequados podem ser encontrados especialmente na gestão de saúde no trabalho (fomento à saúde, inserção, proteção no trabalho e da saúde), na gestão de casos, na gestão de recursos humanos (seleção, utilização de recursos humanos, etc.), bem como na elaboração de laudos e pareceres.

As possibilidades de aplicação nos referidos campos resultam especialmente da orientação para recursos que tem o instrumento. Contudo, a questão da aplicação pode ter uma abordagem de orientação por deficiências. Campos de indicação são: esqueleto/músculos/tecido conjuntivo, circulação, órgãos respiratórios, órgãos do metabolismo/digestão, neoplasma, Neurologia/ Neuropsicologia, Psicossomática/ Psiquiatria, dependência. Não há indicação nos casos de Pediatria e Geriatria.

### 9.1 Objetivos

IMBA serve para o emprego de recursos humanos de acordo com as capacidades, inclusive para a integração de pessoas com mudança de desempenho. Na base de testes, observações e outras fontes, o sistema possibilita a técnicos que foram devidamente treinados a documentação de capacidades de trabalho e exigências ao trabalho mediante escalas (p.ex. valor de perfil 1 a valor de perfil 5) na forma de perfis IMBA. Mediante um *software* correspondente, estes perfis podem ser comparados em grande número e classificados de acordo com

a quantidade das respectivas divergências (priorização). As diferentes comparações de perfil contêm documentações parcialmente padronizadas (valores do perfil e observações textuais) para embasar decisões sobre os respectivos encaixes de perfis ou adequações às atividades. A interpretação do respectivo encaixe constitui adicionalmente a base para o desenvolvimento de necessidades de ação.

A documentação e também a comparação de perfis são divididas em nove complexos de características das áreas de corpo, condições ambientais e de trabalho, bem como qualificações-chave. Estas são compostas de 70 características principais referentes a função, atividade e contexto e de 108 características detalhadas. O tempo de trabalho para a mera documentação de um perfil fica na maioria das vezes entre 20 a 40 minutos dependendo do volume de observações textuais livres. Com a ajuda do respectivo *software*, comparações de perfis podem ser elaboradas e priorizadas imediatamente também no caso de quantidades maiores de perfis. A decisão sobre o encaixe, bem como a dedução de necessidades de ação por especialistas treinados em IMBA são reduzidas no tempo, documentadas de forma compreensível e fundamentadas com relação às exigências.

### 9.2 Processos complementares:

As documentações de IMBA baseiam-se nos dados de levantamentos de capacidade e exigência. A relação entre gasto e qualidade dos dados a serem utilizados é dimensionada especialmente pelo objetivo da avaliação. Em princípio, podem ser utilizadas como fontes: informação prestada, situação dos registros, dedução (entre outros de achados médicos), observação, teste, etc. Para apurar as capacidades e exigências, remete-se especialmente aos seguintes procedimentos padronizados:

- Capacidades físicas: Procedimentos de *Functional Capacity Evaluation* como,

p.ex. ERGOS ou EFL, especialmente ERGOS® Worksimulator (Glatz et al. 2007). Trata-se de um *assessment* FCE baseado em computador.

- Capacidades sociais: procedimentos psicológicos de *assessment* (Schuler 2000), especialmente ASKOR (Baumann, R. 2005).
- Análise de exigência profissional: orientada por MTM, REFA, etc., ver especialmente seminários para a análise de exigência profissional na página de internet mencionada a seguir.

Com o software de comparação de perfis MARIE (*Matching Abilities and Requirements to Increase Evidence*), podem ser representadas especialmente as características IMBA. Documentos, imagens e vídeos podem ser anexados, p.ex., para comprovar a forma concreta da característica. Com MARIE, perfis podem ser documentados e as respectivas comparações de perfis podem ser realizadas - de forma mais confortável do que na versão em papel. MARIE permite tanto o trabalho com um catálogo de características IMBA que foi reduzido em função das próprias necessidades quanto a complementação com outras características, p.ex. definidas pelo usuário. O uso de MARIE aumenta especialmente a inteligibilidade da avaliação - ver [www.marie-software.de](http://www.marie-software.de).

**Figura 1: IMBA – Formulário de perfil de exigências – Formulário principal no original alemão. (ver no final)**

**Figura 2: IMBA – Tradução do conteúdo do Formulário de perfil de exigências em alemão da Figura 1– Formulário principal. (ver no final)**

**Figura 3 IMBA- Comparação de perfis – Formulário principal no original alemão (ver no final)**

**Figura 4 IMBA - Tradução do conteúdo do formulário original alemão “ Comparação de perfis“. (ver no final)**

## 10 - REFERÊNCIAS

Anneken V. (2006). *Entwicklung und Überprüfung eines Assessmentmoduls zur FCE-basierten Beurteilung arbeitsbezogener Leistungsfähigkeit anhand des IMBA-Verfahrens*. Köln: Deutsche Sporthochschule.

Adenauer S. (2004). Die (Re)Integration leistungsgewandelter Mitarbeiter. *Zeitschrift für Unternehmenspraxis der IfaA Köln*, Nr. 181, pp. 1-18.

Baumann, R. (2005). *Assessment Center in der beruflichen Rehabilitation*; Poster 9 ausgestellt anlässlich: Berufliche Reha forscht, Fachtagung zu Fragen der Evaluationsforschung bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, siehe [www.imba.info](http://www.imba.info).

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1996). *IMBA - Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt*. Loseblattsammlung, Bonn.

GLATZ, A., V. ANNEKEN, W. HEIPERTZ, H.M. SCHIAN, A. WEBER. (2007). Zur ärztlichen Beurteilung arbeitsbezogener körperlicher Leistungsfähigkeit anhand des FCE- Assessments ERGOS Work Simulator. *Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed*, 42, 56- 63.

Glatz A. (2008): *Assessment in der medizinischen Begutachtung – Vorstellung der Verfahren*. *MED SACH Heft 4*.

GLATZ, A.; SCHIAN, H.-M. (2007). *IMBA – Integration für Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt*; In: *Diagnostische Verfahren in der Rehabilitation*; Reihe: Diagnostik für Klinik und Praxis; Hogrefe, Göttingen.

Kaiser H. (2004). *FILM - Förderung der Integration Leistungsgewandelter Mitarbeiter*. In *Bewegungstherapie und Gesun-*

*dheitssport DVGS* (Hrsg.), Ausgabe 2, April 2004, S. 56–59

Kühn W., Knülle E., Schian H-M., Schötler M. (2008). Effekte einer intensiven Zusammenarbeit zwischen Werksarzt und Rehabilitationsmediziner (Detailanalyse, Langzeitbeobachtung). In 17. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium, *DRV-Schriften* Band 77, Sonderausgabe der DRV, Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), Berlin 2008, S. 276–278

RINEPE (2011). Rede Internacional de Estudos e Pesquisas sobre Empreendedorismo e Liderança, <http://projektorinepe.blogspot.com/2011/07/pesquisa-sobre-pmes.html>

Rohmert, W. (1984). Das Belastungs-Belanspruchungs-Konzept. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 38, S. 193-200

Schuler, H. (2000). *Psychologische Personalauswahl - Einführung in die Berufseignungsdiagnostik*. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.

Schuntermann, F. (2005). *Einführung in die ICF - Grundkurs - Übungen - offene Fragen*, Landsberg, Lech, ecomed Medizin Verlagsgruppe Hüthig Jelhe Rehm GmbH

Tupinambá, A. C. R., Barata, M. (2009). Leadership in an International Perspective: A comparative Study with Spanish and Brazilian Organizational Managers based upon the Globe Project. *Bulgarian Journal of Psychology*. SEERP 2009. Conference Papers (Issue 3-4/2009).

**FIGURA 1**  
**IMBA – Perfil de Competência – Formulário Principal**



## Perfil de competência

Características principais

  

Nome/ nº			Diagnóstico		
Responsável	Licença	Data			

  

<p><b>Postura</b>      0 1 2 3 4 5 <sup>BM</sup></p> <p>Sentado <input type="checkbox"/></p> <p>Em pé <input type="checkbox"/></p> <p>De joelho/cócoras <input type="checkbox"/></p> <p>Deitado <input type="checkbox"/></p> <p>Inclinado/curvado <input type="checkbox"/></p> <p>Braços em postura forçada <input type="checkbox"/></p> <p><b>Locomoção corporal</b>      0 1 2 3 4 5 <sup>BM</sup></p> <p>Andar/subir <input type="checkbox"/></p> <p>Escalar <input type="checkbox"/></p> <p>Rastejar/escorregar <input type="checkbox"/></p> <p><b>Movimentação de partes do corpo</b>      0 1 2 3 4 5 <sup>BM</sup></p> <p>Cabeça/pescoço <input type="checkbox"/></p> <p>Tronco <input type="checkbox"/></p> <p>Braço <input type="checkbox"/></p> <p>Mãos e dedos <input type="checkbox"/></p> <p>Perna/pé <input type="checkbox"/></p> <p><b>Informação</b>      0 1 2 3 4 5 <sup>BM</sup></p> <p>Visão <input type="checkbox"/></p> <p>Audição <input type="checkbox"/></p> <p>Emissão de sons/falar <input type="checkbox"/></p> <p>Tato/sentir <input type="checkbox"/></p> <p>Sensibilidade de movimentação/postura <input type="checkbox"/></p> <p>Gestos/Mímica <input type="checkbox"/></p> <p>Olfato/paladar <input type="checkbox"/></p> <p>Leitura <input type="checkbox"/></p> <p>Cálculo <input type="checkbox"/></p> <p>Escrever <input type="checkbox"/></p> <p><b>Características complexas</b>      0 1 2 3 4 5 <sup>BM</sup></p> <p>Erguer <input type="checkbox"/></p> <p>Carregar <input type="checkbox"/></p> <p>Empurrar/puxar <input type="checkbox"/></p> <p>Resistência Física <input type="checkbox"/></p> <p>Equilíbrio <input type="checkbox"/></p> <p>Motricidade fina <input type="checkbox"/></p> <p><b>Influências Ambientais</b>      N J <sup>BM</sup></p> <p>Clima <input type="checkbox"/></p> <p>Som/ruído <input type="checkbox"/></p> <p>Vibrações/trepidação <input type="checkbox"/></p> <p>Luz/Iluminação <input type="checkbox"/></p> <p>Umidade/sujeira <input type="checkbox"/></p> <p>Gases/vapores/pós <input type="checkbox"/></p> <p>Líquidos/sólidos <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Segurança de trabalho</b>      N J <sup>BM</sup></p> <p>Perigo de acidentes <input type="checkbox"/></p> <p>Uso de meios de proteção no trabalho <input type="checkbox"/></p> <p><b>Organização do trabalho</b>      &lt;3 &lt;6 ≤8 &gt;8 <sup>BM</sup></p> <p>Jornada de trabalho diária <input type="checkbox"/></p> <p>Trabalho em turnos      N J <input type="checkbox"/></p> <p>Turno da noite <input type="checkbox"/></p> <p>Salário por produção/prêmios <input type="checkbox"/></p> <p>Posto de emprego dependente de ciclos <input type="checkbox"/></p> <p>Posto de emprego isolado <input type="checkbox"/></p> <p>Em comunidade espacial <input type="checkbox"/></p> <p><b>Qualificações chaves</b>      1 2 3 4 5 <sup>BM</sup></p> <p>Iniciativa <input type="checkbox"/></p> <p>Planejamento de trabalho <input type="checkbox"/></p> <p>Compreensão <input type="checkbox"/></p> <p>Atenção <input type="checkbox"/></p> <p>Persistência <input type="checkbox"/></p> <p>Imposição <input type="checkbox"/></p> <p>Liderança <input type="checkbox"/></p> <p>Capacidade de contato <input type="checkbox"/></p> <p>Concentração <input type="checkbox"/></p> <p>Capacidade crítica <input type="checkbox"/></p> <p>Controle crítico <input type="checkbox"/></p> <p>Capacidade de ser criticado <input type="checkbox"/></p> <p>Aprender/notar <input type="checkbox"/></p> <p>Tolerância a insucesso <input type="checkbox"/></p> <p>Disposição a organização <input type="checkbox"/></p> <p>Solução de problemas <input type="checkbox"/></p> <p>Pontualidade <input type="checkbox"/></p> <p>Velocidade de reação <input type="checkbox"/></p> <p>Autonomia <input type="checkbox"/></p> <p>Diligência <input type="checkbox"/></p> <p>Trabalho em equipe <input type="checkbox"/></p> <p>Mudança <input type="checkbox"/></p> <p>Responsabilidade <input type="checkbox"/></p> <p>Imaginação <input type="checkbox"/></p>
---	--

  

**Observações**

  

Valores de perfil: 0: nenhuma competência; 1: mínima competência; 2: pouca competência; 3: competência média; 4: grande competência; 5: competência máxima

Modo de avaliação (BM): K: nenhuma avaliação; A: informação/formulários/inferências; B: observações; T: teste

<sup>BM</sup> Realizada análise de detalhes      N/ J Não/sim      © IMBA-Team

**FIGURA 2**  
**IMBA – Comparação de Perfis – Formulário Principal**

**IMBA** **Comparação de Perfis**  
*Características principais*

**PERFIL DE EXIGÊNCIA** **PERFIL DE CAPACIDADE**

Atividade/ n° Nome/ n°

Responsável Licença Data Responsável Licença Data

**Postura** Subcarga Sobrecarga % H  
Sentado 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5  
Em pé  
De joelho/cócoras  
Deitado  
Inclinado/curvado  
Braços em postura forçada

**Locomoção corporal** Subcarga Sobrecarga % H  
Andar/subir 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5  
Escalar  
Rastejar/escorregar

**Movimentação de partes do corpo** Subcarga Sobrecarga % H  
Cabeça/pescoço 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5  
Tronco  
Braço  
Mãos e dedos  
Perna/pé

**Informação** Subcarga Sobrecarga % H  
Visão 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5  
Audição  
Emissão de sons/falar  
Tato/sentir  
Sensibilidade de movimentação/postura  
Gestos/mímica  
Olfato/paladar  
Leitura  
Cálculo  
Escrever

**Características complexas** Subcarga Sobrecarga % H  
Erguer  
Carregar  
Empurrar/puxar  
Resistência Física  
Equilíbrio  
Motricidade fina

**Influências Ambientais** Subcarga 0 Sobrecarga % H  
Clima  
Som/ruído  
Vibrações/trepidação  
Luz/iluminação  
Umidade/sujeira  
Gases/vapores/póis  
Líquidos/sólidos

**Segurança de trabalho** Subcarga 0 Sobrecarga % H  
Perigo de acidentes  
Uso de meios de proteção no trabalho

**Organização do trabalho** Subcarga Sobrecarga % H  
Jornada de trabalho diária 3 2 1 0 1 2 3  
Trabalho em turnos  
Turno da noite  
Salário por produção/prêmios  
Posto de emprego dependente de ciclos  
Posto de emprego isolado  
Em comunidade espacial

**Qualificações-chaves** 4 3 2 1 0 1 2 3 4 H  
Iniciativa  
Planejamento de trabalho  
Compreensão  
Atenção  
Persistência  
Imposição  
Liderança  
Capacidade de contato  
Concentração  
Capacidade crítica  
Controle crítico  
Capacidade de ser criticado  
Aprender/notar  
Tolerância a insucesso  
Disposição a organização  
Solução de problemas  
Pontualidade  
Velocidade de reação  
Autonomia  
Diligência  
Trabalho em equipe  
Mudança  
Responsabilidade  
Imaginação

**Observações**

realizado por:

↳ Existe uma análise de detalhes    0 Concordância    H Necessidade de tratamento    © IMBA-Team

**FIGURA 3 - IMBA: Procedimento**



Fonte: IMBA-Standard (Glatz/Schian 2007; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1996)

**Figura 4**  
**IMBA - Tradução do conteúdo do formulário original alemão “ Comparação de perfis”.**

Perfil de exigência				Perfil de capacidade			
Atividade/ nº				Nome/ nº			
Responsável	Licença	Data		Responsável	Licença	Data	
<b>Postura</b>	Subcarga	Sobrecarga	H	<b>Segurança de trabalho</b>	Subcarga	Sobrecarga	H
Sentado				Perigo de acidentes			
Em pé				Uso de meios de proteção no trabalho			
De joelho/cócoras				<b>Organização do trabalho</b>	Subcarga	Sobrecarga	
Deitado				Jornada de trabalho diária			
Inclinado/curvado							
Braços em postura forçada				Trabalho em turnos			
<b>Locomoção corporal</b>	Subcarga	Sobrecarga	H	Turno da noite			
Andar/subir				Salário por produção/prêmios			
Escalar				Posto de emprego dependente de ciclos			
Rastejar/escorregar				Posto de emprego isolado			
<b>Movimentação de partes do corpo</b>	Subcarga	Sobrecarga	H	Em comunidade espacial			
Movimentações de cabeça/pescoço				<b>Qualificações-chaves</b>	Subcarga	Sobrecarga	
Movimentações do tronco				Iniciativa			
Movimentações do braço				Planejamento de trabalho			
Movimentações da mão/dos dedos				Compreensão			
Movimentações da perna/do pé				Atenção			
<b>Informação</b>	Subcarga	Sobrecarga	H	Persistência			
Visão				Imposição			
Audição				Liderança			
Emissão de sons/falar				Capacidade de contato			
Tato/sentir				Concentração			
Sensibilidade de movimentação e postura				Capacidade de crítica			
Gestos/mímica				Controle crítico			
Olfato/paladar				Capacidade de ser criticado			
Leitura				Aprender/notar			
Cálculo				Tolerância a insucesso			
Escrever				Disposição a organização			
<b>Características complexas</b>	Subcarga	Sobrecarga		Solução de problemas			
Erguer				Pontualidade			
Carregar				Velocidade de reação			
Empurrar/puxar				Autonomia			
Resistência física				Diligência			
Equilíbrio				Trabalho em equipe			
Motricidade fina				Mudança			