

## **Reabilitação Ocupacional - Uma experiência na Prefeitura Municipal de Curitiba**

Prefeitura Municipal de Curitiba

**Categoria:** Órgãos Públicos

**Profissionais Responsáveis:** Anita Pereira Sabbag, Denise Renata Godoy e Paulo Sérgio Albuquerque Coelho

**Contato:** [asabbag@smrh.pr.gov.br](mailto:asabbag@smrh.pr.gov.br)

---

### **Objetivo e Breve Histórico de Implementação**

A Prefeitura Municipal de Curitiba - PMC estrutura-se em seis órgãos da Administração Direta, vinculados ao Gabinete do Prefeito, três Secretarias que atuam como Atividade Meio, onze Secretarias que atuam como Atividade Fim, duas Secretarias Extraordinárias e diversos órgãos da Administração Indireta, sendo: quatro Autarquias, duas Fundações, um Serviço Autônomo e três órgãos de Organização Social que atendem a 33.845 servidores municipais ativos, da Administração Direta e Indireta.

A Secretaria Municipal de Recursos Humanos – SMRH, foi criada em 1991 situando-se entre as Secretarias de Atividade Meio, possui três diretorias: Departamento de Desenvolvimento de Políticas de Pessoal – RHDP, Departamento de Administração de Pessoal – RHAP e Departamento de Saúde Ocupacional – RHSO, além de duas Assessorias: uma na área de Informática e outra na área Jurídica; conta, ainda, com sete Núcleos de Recursos Humanos – NRHs que prestam atendimento de forma descentralizada às demandas pertinentes as diversas Secretarias Municipais.

Em 1992, tiveram início às atividades desenvolvidas pelo Departamento de Saúde Ocupacional, que à época, constituía-se pela Gerência de Medicina Ocupacional, Divisão de Perícia Médica, Divisão de Engenharia e Segurança do Trabalho e Serviço de Reintegração Ocupacional e Serviço Social.

Sob a responsabilidade do Serviço de Reintegração Ocupacional e Serviço Social, em 1993 implantou-se o Processo de Readaptação através do Decreto nº 1.300/93 e Lei nº 8453/94, que regulamentavam os procedimentos relativos à Readaptação dos Servidores Municipais, portadores de restrições definitivas de saúde, que fossem considerados inaptos ao exercício do seu cargo de origem,

Em 1997, deu-se a descentralização das atividades das áreas técnicas do Departamento de Saúde Ocupacional para os Núcleos Setoriais de Recursos Humanos das diversas Secretarias Municipais. Desta forma, houve um favorecimento da atuação das equipes multiprofissionais, junto à realidade vivenciada pelos servidores em seus locais de trabalho, o que trouxe uma série de vantagens ao processo de Readaptação.

Tendo em vista a necessidade de ajustes na legislação, devido a mudanças decorrentes da experiência, bem como pela nova dinâmica de trabalho estabelecida a partir da descentralização das atividades do Departamento de Saúde Ocupacional, em 2003 formou-se um grupo de estudo com o objetivo de elaborar nova proposta de Lei que atendesse mais amplamente as demandas apresentadas.

Em 2005, o estudo foi concluído e a nova proposta de Lei apresentada para aprovação pela Câmara Municipal de Curitiba. Em 1º de junho de 2006, entrou em vigor a nova Lei sob nº 11768/06 que dispõe sobre a Reabilitação Ocupacional na PMC. Posteriormente, foi publicado o Decreto nº365/07 que regulamenta a Lei da Reabilitação Ocupacional, descrevendo as atribuições das áreas técnicas envolvidas, bem como deveres e direitos do servidor e chefia imediata e disposições gerais. Complementando a legislação referente à Reabilitação Ocupacional, foi publicado o Decreto nº 350/08 que altera e acrescenta dispositivos ao Decreto nº 365/07.

Como já referimos, a criação da Lei nº 11768/06 surgiu devido à necessidade de ampliação das ações desenvolvidas pelo Programa, bem como da atualização do conceito de Readaptação para Reabilitação Ocupacional, atual designação do Programa, de acordo com bibliografia internacional referente ao tema. A nova legislação está em consonância com as diretrizes estabelecidas no Plano de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor, preconizado pelo Departamento de Saúde Ocupacional.

O objetivo geral do Programa de Reabilitação Ocupacional da PMC é intervir na relação saúde/trabalho do servidor com laudo médico de restrições definitivas parciais e/ou totais para o cargo que integra, buscando valorização profissional e a máxima produtividade em atividade compatível com as condições de saúde apresentadas.

No sentido de viabilizar melhor adequação às novas condições de trabalho, têm por objetivos específicos:

- Promover a capacitação do servidor em Processo de Reabilitação Ocupacional, que consiste em promover o aprimoramento e /ou a aquisição de conhecimentos e habilidades para o desenvolvimento da nova atividade

ocupacional, por meio de treinamento e/ou capacitação, conforme indicação da equipe multiprofissional.

- Realizar o monitoramento do servidor em Processo de Reabilitação Ocupacional, que consiste no acompanhamento da adaptabilidade à nova área ocupacional, bem como da evolução do quadro de saúde do servidor no contexto de trabalho e orientações às chefias imediatas, visando favorecer melhores condições de gerenciamento das situações funcionais que envolvem os servidores reabilitados.
- Realizar seminários específicos objetivando informar os servidores reabilitados e respectivas chefias, questões relativas aos aspectos legais, administrativos e de saúde ocupacional ligados ao Processo de Reabilitação Ocupacional, trabalhando, também, aspectos psicológicos através de dinâmicas e vivências em grupo.

De acordo com a Lei Municipal nº 11.768/06, entende-se por Reabilitação Ocupacional o conjunto de medidas físicas, mentais, sociais e administrativas, que visam o aproveitamento compulsório do servidor estável, portador de inaptidão e/ou restrições definitivas de saúde, em atividade laborativa compatível com as mesmas.

Para tanto, o Processo de Reabilitação Ocupacional compreende os seguintes procedimentos:

- **Readaptação**: consiste na mudança de cargo decorrente da inaptidão definitiva do servidor para o cargo originário, visando o aproveitamento de sua capacidade laborativa residual.
- **Readequação**: é o procedimento que autoriza a redução do rol permanente de atividades inerentes ao cargo ocupado, em decorrência de restrições definitivas de saúde apresentadas pelo servidor, desde que mantido o núcleo básico do cargo.
- **Remanejamento**: consiste na mudança "ex-officio" do servidor para outro local de trabalho, em caráter temporário ou definitivo, objetivando minimizar a repercussão das condições ambientais desfavoráveis à sua saúde no exercício do cargo.

Síntese dos principais avanços instituídos na atual legislação que regulamenta o Processo de Reabilitação Ocupacional

- Mudança na designação do Programa, passando de Readaptação para Reabilitação Ocupacional visando maior abrangência do termo, uma vez que o Processo engloba três procedimentos distintos: remanejamento, readequação e readaptação.

- A Divisão de Perícia Médica deixa de ser o órgão responsável pela avaliação de saúde, que dá início ao Processo de Reabilitação Ocupacional do servidor. Esta competência passa a ser da Gerência de Medicina Ocupacional, atendendo a nova proposta de Reabilitação Ocupacional que contempla os casos de restrição e/ou inaptidão definitiva para o cargo de origem. Outro fator relevante é a proximidade do médico de trabalho com a realidade laborativa do servidor.

- Estabelece prazo para que o processo não se torne moroso em demasia, regulamentando o período em que o servidor desenvolve atividade diferente a de seu cargo original.

- Manutenção do vencimento percebido pelo servidor em seu cargo de origem, observando o princípio da irredutibilidade de vencimento, utilizando-se como critério a compatibilidade de tabelas salariais.

- Garantia de atuação multiprofissional para promover a Reabilitação Ocupacional através de equipe composta por Médico do Trabalho, Psicólogo, Assistente Social, Médico Perito e Analista de Recursos Humanos.

- Acompanhamento da adaptabilidade do servidor às novas atividades, bem como de sua situação de saúde, através de monitoramento.

- Realização de Seminários para servidores inseridos no Processo de Reabilitação Ocupacional e respectivas chefias.

- Realização de Cursos e Treinamentos para servidores inseridos no Processo de Reabilitação Ocupacional.

- Estabelece as competências dos setores envolvidos no Processo de Reabilitação Ocupacional, bem como as atribuições dos membros da equipe multiprofissional, deveres e direitos do servidor e chefia imediata.

- Fornecimento de vale transporte, garantindo a participação dos servidores em Processo de Reabilitação Ocupacional nos eventos e procedimentos técnicos desenvolvidos pelo Programa.

- O servidor que mudar seu cargo em decorrência do Processo de Reabilitação Ocupacional terá garantido o direito de manter todas as pontuações obtidas no cargo anterior ao Processo, bem como a utilização de todo o seu acervo funcional (cursos, tempo de serviço, tempo de função gratificada, afastamentos e outros, reconhecidos por legislação própria), para efeitos de Crescimento Horizontal, Crescimento Vertical e Avaliação de Competências, desde que preencha os requisitos previstos em Lei e em Regulamento.

- A Administração poderá optar por não deflagrar o Processo de Reabilitação Ocupacional do servidor que completar a totalidade dos requisitos constitucionais para aposentadoria num prazo de 24 meses posteriores a abertura do Processo. Na hipótese contrária, a Reabilitação Ocupacional deverá determinar as medidas a serem adotadas para preservação da saúde do servidor, bem como o prazo para implementações.

- Antes da efetivação do Processo de Reabilitação Ocupacional, a Administração deverá convocar o servidor para devolutiva quanto ao parecer conclusivo emitido pela equipe multiprofissional de saúde ocupacional, garantindo o posicionamento do servidor em relação à mesma.

## **Impacto Na Vida Dos Reabilitados E Indicador Utilizado Para Sua Medição**

O Programa de Reabilitação Ocupacional possui 1727 servidores inscritos, desde sua implantação em 1993, até a atual data (09/09/2009), o que representa 5,26% do número total de Servidores Públicos Municipais em Curitiba.

Tendo em vista que a legislação que vigorou até 1º de junho de 2006, tratava apenas da readaptação do servidor, ou seja, dos casos de inaptidão definitiva para o exercício do cargo original, encontramos maior representatividade nesta categoria com 51,88% dos casos concluídos.

A partir da nova Lei de Reabilitação Ocupacional observa-se uma mudança na relação saúde e trabalho dos servidores municipais, abrangendo um maior número de situações, uma vez que esta passou a contemplar os servidores aptos com restrições definitivas de saúde. Atualmente, o percentual de servidores readequados é de 14,82% e de servidores remanejados é de 0,34%.

Percebe-se que há uma tendência ao aumento dos casos de readequação, com base na nova legislação, produzindo um reflexo positivo para os servidores municipais através de ações de prevenção e promoção da saúde, bem como para a Instituição nos aspectos gerenciais, administrativos e financeiros.

Desta forma, o Programa de Reabilitação Ocupacional da Prefeitura Municipal de Curitiba desempenha um papel importante na administração dos Recursos Humanos porque viabiliza o aproveitamento produtivo do seu quadro funcional, evitando aposentadorias precoces, e, por conseqüência, menor impacto financeiro para o servidor, bem como às questões orçamentárias do município. Tendo como resultados a diminuição do absenteísmo, menor necessidade de novas contratações através de concursos públicos e redução do custo gerado pelo afastamento do servidor em tratamento de saúde, que, muitas vezes, implica na substituição temporária do funcionário, impactando em novos acordos de trabalho, como por ex. horas extras, entre outros.

Observa-se, também, o que diz respeito aos casos de insuscetibilidade para a Reabilitação Ocupacional perfazendo um total de 11,14% dos casos inscritos, desde 1993. Considerando-se que o Programa vem sendo desenvolvido há 16 anos, o percentual apresentado é relevante pela baixa incidência dos casos que não apresentaram residual laborativo compatível com o exercício de quaisquer atividades do plano de cargos e carreiras da PMC.

Desde o início das discussões para proposta da nova legislação, o Departamento de Saúde Ocupacional, por meio de estudo epidemiológico, buscou o levantamento de indicadores com o objetivo de subsidiar os ajustes necessários à realidade institucional.

Neste sentido, apresentaremos uma síntese do resultado de pesquisa continuada, “A Reabilitação Ocupacional na Prefeitura Municipal de Curitiba, um Estudo Histórico Contextual” (et Sabbag e Souza, 2008), desenvolvida junto aos servidores que ocupavam o cargo de educador, suas chefias imediatas e técnicos das equipes multiprofissionais responsáveis pelo Processo de Reabilitação Ocupacional.

A escolha do cargo de educador deve-se ao fato, deste, ser responsável pelo maior índice de Reabilitações Ocupacionais ocorridas na PMC. Atualmente estes profissionais, ocupam o cargo de Agentes Administrativos.

A pesquisa corresponde ao ano de 2008, realizada por amostragem, dos servidores reabilitados no período de 1994 a 2006, lotados, atualmente, na Secretaria Municipal de Recursos Humanos; bem como com suas chefias e com as equipes multiprofissionais responsáveis pelo processo. Buscou-se verificar a efetividade do programa de Reabilitação Ocupacional.

Com este objetivo foram aplicados questionários para os servidores reabilitados e atuais chefias imediatas, e, também, para os técnicos da área de Saúde Ocupacional envolvidos no processo de Reabilitação Ocupacional.

Os resultados obtidos junto aos servidores, apresentam questões fundamentais para análise do Programa de Reabilitação Ocupacional no que se refere ao atendimento das necessidades e interesses dos servidores reabilitados.

1- Quanto ao nível de satisfação dos servidores, antes e após o processo de reabilitação, nos itens relacionados ao local de trabalho, à chefia imediata, aos colegas de trabalho e ao reconhecimento profissional, constatou-se que:

### **Análise dos dados**

#### **Antes da mudança de cargo:**

- quanto **ao local de trabalho**: mais da metade, ou seja, 57,14% dos servidores consideravam o local de trabalho bom; outros 28,57% achavam o local regular e 14,28% ruim;

- quanto à **chefia imediata**: 64,28% dos servidores avaliaram como bom, o nível de satisfação em relação à sua chefia; 7,14% como regular e 28,57% demonstraram insatisfação, avaliando-o ruim;
- quanto **aos colegas de trabalho**: observa-se satisfação em relação aos colegas de trabalho em 64,28% dos servidores; 28,57% tinham níveis satisfatórios de relacionamento e apenas 7,14% consideraram-o como ruim;
- **quanto ao reconhecimento profissional**: 35,71% dos servidores representam um grupo que considerava bom o nível de reconhecimento profissional, enquanto desempenharam suas atividades de Educador; com o mesmo percentual, outro grupo identificou como satisfatório, sendo que 28,57% dos servidores sentiam-se pouco reconhecidos profissionalmente.

#### **Após a mudança de cargo:**

- quanto **ao local de trabalho**: 100% consideram seu nível de satisfação bom;
- quanto à **sua chefia imediata**: 92,85% dos servidores avaliaram como bom o nível de satisfação em relação à sua chefia atual e 7,14% como regular a relação com seu superior;
- quanto **aos colegas de trabalho**: 100% responderam que é bom o nível de satisfação em relação aos colegas de trabalho;
- **quanto ao reconhecimento profissional**: 64,28% dos servidores consideraram bom o nível de reconhecimento profissional no cargo ocupado, atualmente; enquanto 35,71% responderam ter um nível regular de reconhecimento profissional, no cargo atual.

Observa-se uma melhora significativa nos níveis de satisfação, atingindo 100% de satisfação com relação aos colegas e ao local de trabalho, após a mudança de cargo. Quanto ao reconhecimento profissional, dobrou o nível de satisfação; menos expressivo, porém, não menos importante, é o aumento do percentual dos níveis de satisfação no que se refere às relações com as chefias imediatas.

2- A Reabilitação Ocupacional trouxe mudanças em sua vida pessoal?

## **Análise dos dados**

Na opinião de 92,85% dos servidores reabilitados, a RO trouxe mudanças em sua vida pessoal e em parte, para 7,14%.

2.1 - De que modo?

## **Análise dos dados**

Percebemos que o resultado da Reabilitação Ocupacional foi positivo para a maioria dos reabilitados, de acordo com as respostas apresentadas: melhora no quadro de saúde, elevação da auto-estima, gerando sentimento de bem estar, satisfação pessoal, autoconhecimento, superação pessoal, além de melhorias nas relações interpessoais.

3- A Reabilitação Ocupacional trouxe mudanças em sua vida profissional?

## **Análise dos dados**

No que se refere às mudanças ocorridas pelo processo de RO na vida profissional dos servidores e de que modo estas mudanças ocorreram, observamos que existe um percentual de 7,14% de servidores que consideraram, não ter ocorrido mudança em sua vida profissional.

3.1 - De que modo:

## **Análise dos dados**

Os servidores que responderam, negativamente, justificam que trabalham fazendo jus ao seu salário, mas insatisfeitos em relação às atividades que desenvolvem, por não ser o que desejavam.

Para outros, a mudança foi uma oportunidade de crescimento, aprendizado, descobrimento de novas potencialidades, retorno ao estudo, aperfeiçoamento através da participação em cursos e treinamentos, entre outros. Apesar de 14,28% dos servidores terem considerado a mudança positiva, ainda sentem saudades das crianças.

Salientamos que o Programa de Reabilitação Ocupacional tem por meta desencadear novas pesquisas, junto aos servidores reabilitados, possibilitando obter amostragem da opinião, destes, de acordo com as diferenças e/ou especificidades de cada cargo ou local de trabalho, bem como levantar opinião sobre os novos procedimentos descritos na legislação vigente.

### **Resultados Obtidos, Conclusão E Perspectiva De Continuidade**

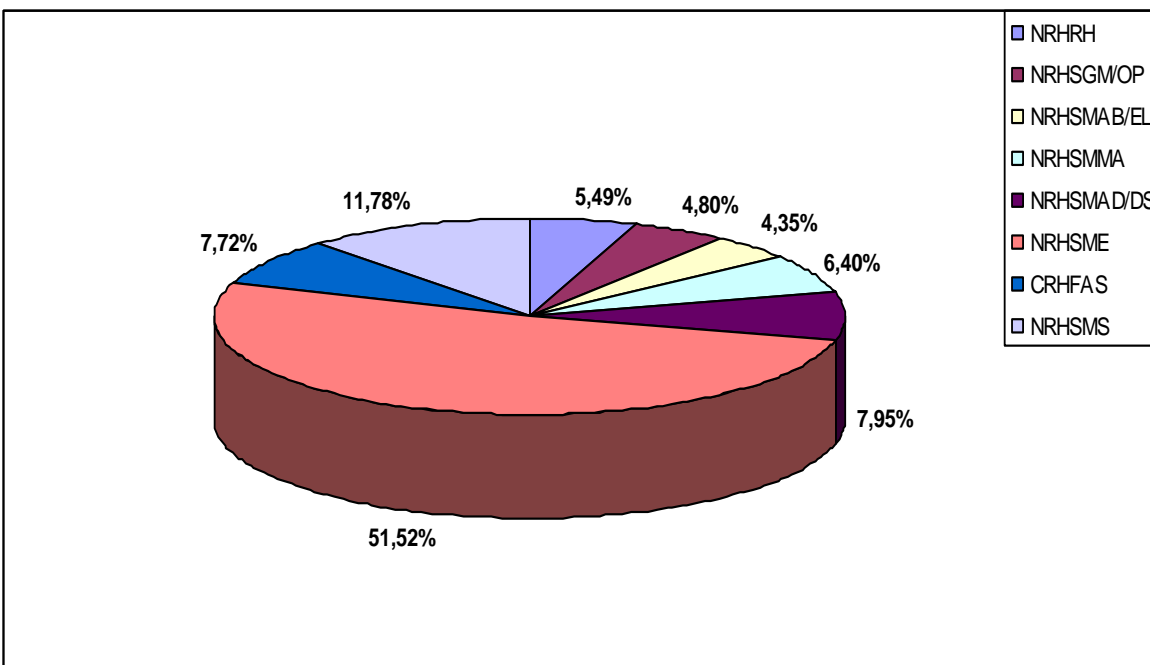
Como análise dos resultados apresentados pelo Programa de Reabilitação Ocupacional na PMC, partimos de estudos epidemiológicos “Levantamento das Causas do Elevado Número de Educadores da Prefeitura Municipal de Curitiba Reabilitados por Problemas Emocionais” (et SABBAG e SOUZA, 2005) e “Fatores de Riscos que Contribuem para Provocar Estresse no Ambiente de Trabalho do Educador na Prefeitura Municipal de Curitiba” (et SABBAG, SILVA E TRINDADE, 2008) que tiveram como foco principal do estudo o levantamento da secretaria/órgão, do cargo e da patologia que levaram ao maior número de afastamentos definitivos por problemas de saúde.

A seguir relataremos a conclusão da análise dos resultados obtidos nos estudos acima citados.

#### **DAS SECRETARIAS**

A extinta Secretaria Municipal da Criança – SMCR, que teve suas ações incorporadas pela Secretaria Municipal de Educação – SME, foi a que apresentou o maior número de afastamentos, por problemas de saúde, com 51,52% dos servidores afastados definitivamente de seus cargos de origem. É importante salientar, que esse percentual só não foi superior porque, para a análise, foi considerado o órgão no qual foi concluído o Processo e não naquele em que se originou o Processo de Reabilitação. Segue com a segunda maior frequência, a Secretaria Municipal da Saúde – SMS equivalente a 11,78%, seguida pela Secretaria Municipal do Meio Ambiente com 7,95% das reabilitações e pela Fundação de Ação Social – FAS com 7,72% do total dos casos de Reabilitação Ocupacional. Conforme demonstração no gráfico a seguir:

## GRÁFICO – ÍNDICE DE REABILITAÇÃO POR SECRETARIA

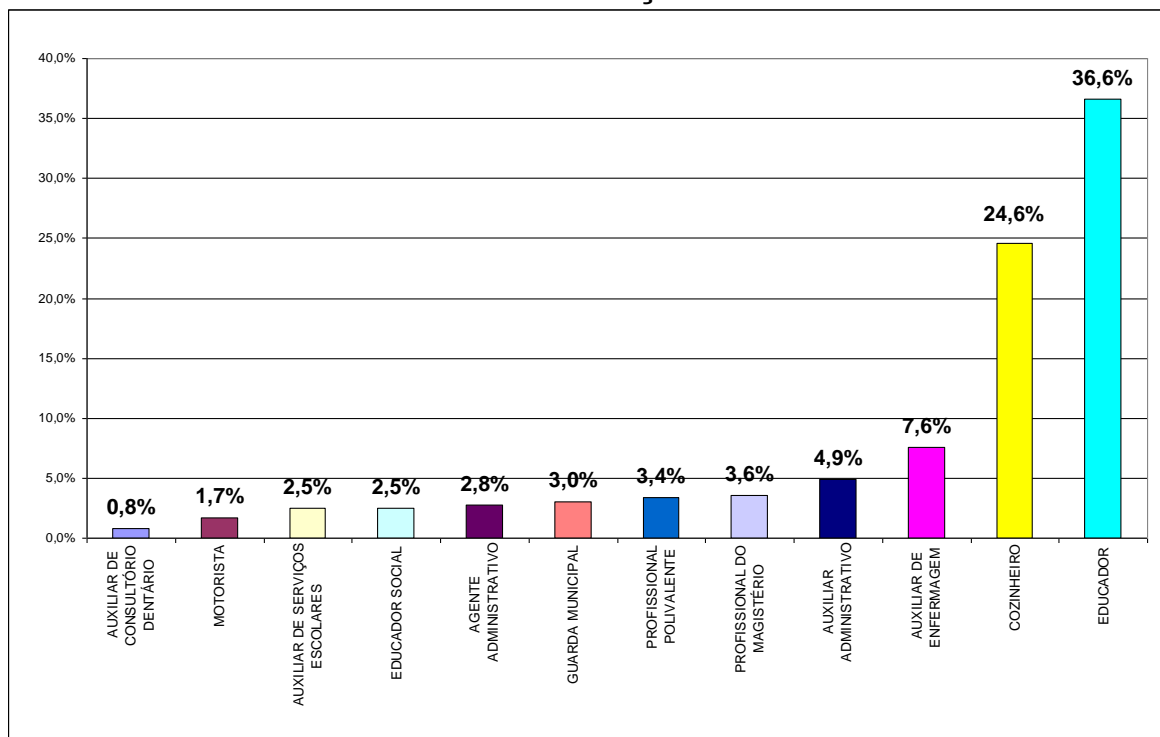


Fonte: Banco de Dados da Reabilitação Ocupacional do RHSO-PMC

### DOS CARGOS

Os cargos que apresentam a maior incidência de afastamentos por problemas de saúde são o de Educador que corresponde a 36,6%, o de cozinheiro equivalendo a 24,6%, seguido pelo Auxiliar de Enfermagem com 7,6% do total das reabilitações ocupacionais. Segue gráfico, demonstrativo.

### GRÁFICO - ÍNDICE DE REABILITAÇÃO POR CARGO



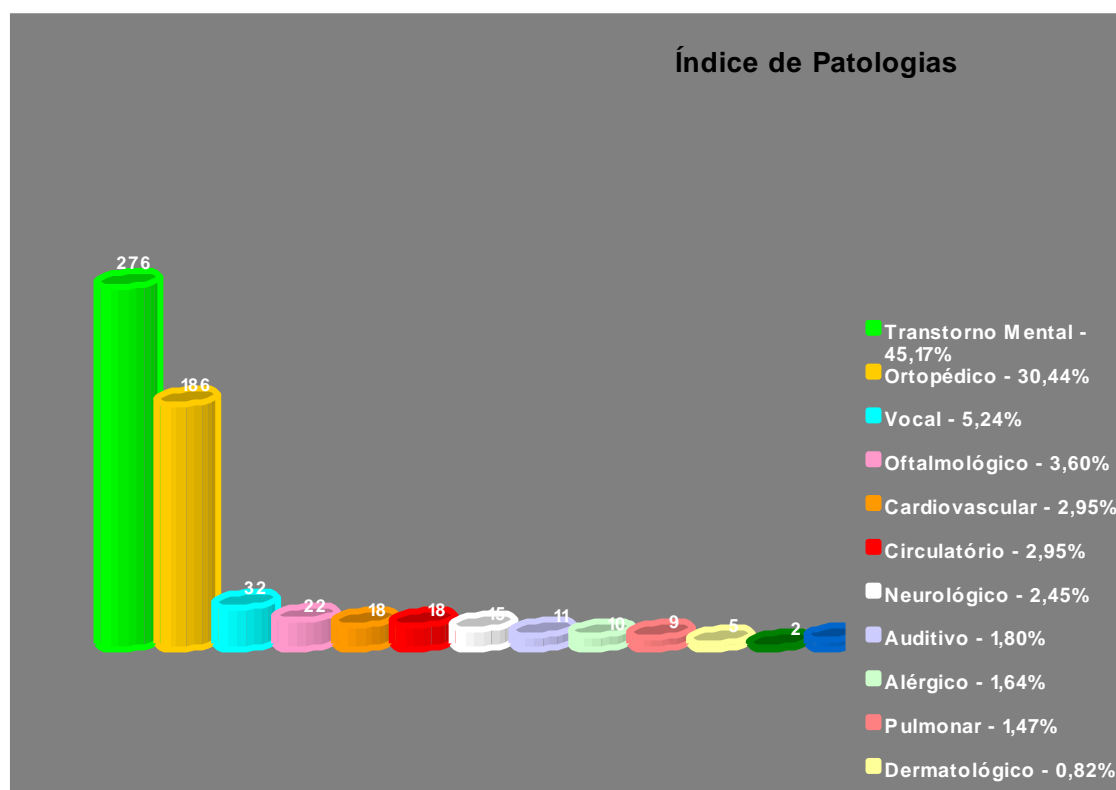
Fonte: Banco de Dados da Reabilitação Ocupacional do RHSO-PMC

## DAS PATOLOGIAS

Dos estudos epidemiológicos realizados, constata-se que as patologias que mais afastam definitivamente os servidores dos seus cargos de origem, de acordo com o CID 10, referente aos transtornos mentais, com percentual correspondendo a 45,17% do total dos servidores reabilitados, seguidos dos casos gerados por problemas osteomusculares, com 30,44% dos servidores que passaram pelo processo de reabilitação.

No decorrer dos anos, observa-se pequena variação destes percentuais, porém o predomínio dos transtornos mentais sempre prevalece sobre os problemas de ordem osteomuscular.

### GRÁFICO – ÍNDICE DE PATOLOGIAS



Fonte: Banco de Dados da Reabilitação Ocupacional do RHSO-PMC

De acordo com o estudo, a Secretaria Municipal de Educação permanece como o órgão que tem o maior número de afastamentos definitivos; o cargo de Educador se mantém com o maior número de profissionais afastados: e quanto às patologias, os transtornos mentais são as que mais desencadeiam Processos de Reabilitação Ocupacional na PMC.

Consideramos importante retomarmos a síntese dos resultados de pesquisa continuada realizada “A Reabilitação Ocupacional na Prefeitura Municipal de Curitiba, um Estudo Histórico Contextual” (et SABBAG e SOUZA, 2008), como indicadores significativos para análise do contexto em que se encontra, o Programa de Reabilitação Ocupacional na PMC.

Sendo assim, apresentaremos a seguir, sinteticamente, as opiniões das chefias e das equipes multiprofissionais, como amostragem da avaliação quanto à efetividade dos resultados alcançados pelo Programa de Reabilitação Ocupacional na PMC.

## **SÍNTESE:**

Os achados da pesquisa em relação à Reabilitação Ocupacional demonstraram que este Processo provoca mudanças positivas na vida pessoal e profissional dos servidores, oportunizando a melhoria das condições de saúde, bem como o resgate de sua autoestima.

Outro aspecto citado foi relativo à demora na conclusão dos Processos, o que está previsto na nova Lei, que determina prazos para execução de todos os procedimentos.

O fator de maior consenso entre os participantes da pesquisa, refere-se ao respeito às restrições de saúde e ao afastamento das situações estressantes; bem como a possibilidade do desenvolvimento de novas habilidades, da manutenção dos benefícios funcionais, do resgate da auto-estima, trazendo como consequência, a melhoria da qualidade de vida que contribui de forma favorável ao tratamento.

Outra consideração levantada diz respeito às vantagens obtidas pela Instituição, que mantém seus servidores produtivos, favorecendo o aproveitamento de seu quadro funcional e reduzindo os custos de novas contratações, por concurso público.

Apontou-se a falta de habilidade de algumas chefias em administrar as restrições de saúde de seus supervisionados, gerando situações conflitantes, o que dificulta a inserção do servidor reabilitado no contexto da nova atividade. Por outro lado, há

relatos que demonstram a resistência de alguns servidores reabilitados, frente às mudanças ocorridas, assim como a falta de conhecimento pleno das atribuições do novo cargo, como fatores que prejudicam a efetividade da Reabilitação Ocupacional. Desta forma, destacou-se a importância da responsabilidade compartilhada entre todos os envolvidos no Processo.

Alguns aspectos constatados chamam a atenção e carecem de estudo e análise mais aprofundados, como o fato, de que o ingresso à Instituição, em muitos casos, não ocorre pela identificação com o cargo escolhido, mas sim, pela busca dos benefícios inerentes ao Serviço Público. Esta situação, transcorrido algum tempo, emerge em suscetibilidades para o adoecimento físico e/ou emocional no contexto do trabalho.

A pesquisa realizada teve como objetivo avaliar a eficácia e a efetividade do Processo de Reabilitação Ocupacional e os dados obtidos indicam que há eficácia no processo, sob o ponto de vista do respeito às disposições legais do município, possibilitando que o servidor se mantenha em atividade laborativa compatível com as restrições de saúde apresentadas. A hipótese que a efetividade da RO depende do comprometimento de todos os segmentos envolvidos foi confirmada. No entanto, os resultados apontam, também, para variáveis que fogem a capacidade de resolução imediata dos envolvidos, como a desmotivação para o trabalho ou sentimentos de injustiça e frustração, vivenciados por alguns servidores reabilitados.

Os Programas desenvolvidos pelo Departamento de Saúde Ocupacional da Prefeitura Municipal de Curitiba fazem parte do escopo de certificação da Norma NBR ISO 9001: 2008 (Sistema de Gestão de Qualidade), portanto colaboram com o Processo de Qualidade e Melhoria Contínua do Sistema de Gestão da Qualidade da Secretaria Municipal de Recursos Humanos de Curitiba.

Em 2009 o Programa de Reabilitação Ocupacional obteve a referida certificação, tendo atingido avanços no que concerne à padronização do fluxo dos procedimentos, operacionalizado pelas equipes multiprofissionais dos Núcleos de Recursos Humanos das diversas Secretarias Municipais.

Como perspectiva de continuidade, o objetivo a ser alcançado é a redução dos casos de Readaptação (inaptidão definitiva para o cargo de origem) e de insuscetibilidade (falta de residual laborativo compatível com o exercício de atividades laborativas), através de ações de Promoção e Prevenção da Saúde, a partir de uma visão sistêmica com foco na Qualidade de Vida dos Servidores Municipais de Curitiba.

Para tanto, o Departamento de Saúde Ocupacional conta com um Núcleo Epidemiológico que contribui com indicadores das ações realizadas na área de Saúde Ocupacional, além de estudos científicos voltados ao tema de Reabilitação Ocupacional na PMC. Tais estudos demonstram a efetividade alcançada refletindo o efeito produzido pelo programa nas questões relacionadas à saúde dos servidores, foco principal das ações realizadas, bem como a necessidade de melhorias no que se refere às capacitações oferecidas pelo Programa, no sentido de promover e desenvolver novas habilidades aos servidores reabilitados.

Neste sentido, a partir do estudo monográfico, “Gestão em Saúde Ocupacional na Prefeitura Municipal de Curitiba – Uma Política de Intervenção na Saúde Integral do Servidor Municipal” (et Godoy, D’avila e Lau, 2008), foi realizado levantamento dos nós críticos existentes no programa e que corroboram os resultados das pesquisas mencionadas, como podemos observar a seguir:

## **NÓS CRÍTICOS**

- Dificuldade de aceitação, pelo servidor, dos limites causados pelas patologias apresentadas, associadas à perda de identidade profissional construída ao longo da carreira para qual prestou concurso público. Fato que, muitas vezes, acarreta em sentimento de frustração e resistência em submeter-se ao Processo;

- Discriminação sofrida pelo servidor nas equipes de trabalho. O servidor com restrições definitivas de saúde ocupa uma vaga igual à de outro servidor, sem restrições, para o mesmo cargo, gerando sobrecarga de trabalho para os demais colegas, dificuldades administrativas e sentimento de menos valia para o servidor reabilitado;

- A questão do tratamento é dissociada do Programa, que não oferece ao servidor reabilitado suporte ao acompanhamento clínico e monitoramento eficaz pela equipe de Saúde Ocupacional;

- As limitações legais definidas pela Legislação Municipal específica, bem como as limitações apresentadas pelo servidor no que se refere à educação formal, habilidades e competências necessárias para o exercício de nova atividade;

- Estrutura de capacitação insuficiente para atender às diversas possibilidades de enquadramento do servidor reabilitado em novas áreas de atuação e/ou cargos na PMC;

- Dificuldade de algumas chefias no gerenciamento e manejo das situações referentes ao Processo de Reabilitação Profissional de seus subordinados.

Desta forma, estabeleceu-se como perspectiva de continuidade e de melhoria para o Programa de Reabilitação Ocupacional a definição de propostas que sanem as questões apresentadas, a médio e longo prazo.

## **CONCLUSÃO**

A Reabilitação Ocupacional é um processo amplo e complexo que se desenvolve na PMC, desde 1993 e tem por objetivo a reinserção do servidor com laudo de inaptidão e/ou restrições definitivas de saúde para o cargo de origem, em atividade compatível com o residual laborativo apresentado, buscando a máxima produtividade e valorização profissional.

É de fundamental importância à avaliação biopsicosocial do servidor para se determinar o novo cargo, bem como o estabelecimento das atribuições do mesmo, que poderão ser realizadas, sem prejuízo de sua saúde. Esse trabalho é realizado pelas equipes multiprofissionais.

Considerando o que está disposto na Legislação e as novas variáveis de interação ocupacional que interferem diretamente nos processos de trabalho, salienta-se a necessidade de constante discussão das políticas de Recursos Humanos.

Estreitar relações e ampliar os espaços de credibilidade no âmbito da Saúde Ocupacional possibilitará o desenvolvimento de Ações de Segurança e Qualidade de Vida do Trabalhador, principalmente, no viés preventivo.

Como conseqüência, certamente, repercutirá na necessidade de novas concepções sobre o tema Reabilitação Ocupacional, tanto nas instituições públicas como no aproveitamento de funcionários nas instituições privadas.