

## Programa Reabilitar - Uma Inovação da Prática Profissional

Prefeitura Municipal de Piracicaba

**Categoria:** Órgãos Públicos

**Profissionais Responsáveis:** Edenise Aparecida Giusti, Rubens Cenci Motta e Valéria Dias Bernardo

**Contato:** cencimotta@terra.com.br; gumiermotta@terra.com.br  
rmotta@piracicaba.sp.gov.br

### Resumo do trabalho

Em alguns municípios a reabilitação é regulamentada por lei, como o caso da Prefeitura Municipal de Piracicaba (Lei Municipal nº1972, de sete de novembro de 1972, título V, seção III), todavia, no nosso caso a nomenclatura utilizada foi a da readaptação.

Depois de mais de três décadas, foi criado o Programa de Readaptação Profissional (PRP), regulamentando a questão, cujo compromisso é manter a inserção social do servidor municipal na sua plenitude, caso surja algum impedimento físico ou mental, que requeira ação preventiva ou corretiva, criando assim uma relação legítima entre empregado e empregador com benefícios a ambos, cumulativos a sociedade como um todo. Além da prevenção de doenças e acidentes, fator este essencial, a cada dia a conscientização, mesmo na área pública, de que se faz necessário refletir e intervir junto aos trabalhadores – Servidores Públicos, de modo a entender, prevenir e corrigir o quadro de adoecimento, em caráter inerente ao do próprio trabalhador e aqueles decorrentes de condição específica do próprio trabalho exercido. Dentro desse universo estão englobados os casos de adoecimento físico ou mental, que repercutem com algum grau de limitação laboral ao trabalhador.

Assim um programa de reabilitação se torna fundamental, no sentido de ir ao encontro dos melhores conceitos contemporâneos de inclusão social. As linhas de pensamento que tradicionalmente consideravam como natural a dispensa (aposentadoria) do servidor que não podia desenvolver as atividades originais para a qual foi contratado, conceitualmente estão totalmente superadas, porém, na prática, ainda se encontram locais em que ao invés de possibilitar a este servidor a chance de se reabilitar, aprendendo novas formas de vencer os obstáculos pessoais e do meio que surgiram, ainda caminham na direção oposta a dos novos paradigmas.

Contrários a esta linha Sato (1995) e Gonzáles et al. (2006), sugerem que a reabilitação deve ser um programa de desenvolvimento e preocupação com a saúde, considerando saúde não como um estado estável, imutável ou tido como ausência de doença, mas considerado como um estado dinâmico, dependente das próprias pessoas e do meio que as cercam, ou seja, um quadro de bem estar físico e mental que pode ser alterado. Deste modo, deve-se adaptar ou reabilitar com enfoque aos aspectos da saúde e social, possibilitando ao trabalhador uma reinserção laboral, garantindo-lhe condições para manter sua independência e auto-suficiência com reflexos na sua auto-estima, mesmo com as possíveis limitações que o acometem, conscientizando-o de sua responsabilidade no enfrentamento de sua situação, e ao mesmo tempo, exigindo do empregador, público ou privado, todo o respeito e direito que possui enquanto cidadão.

É óbvio que todo ser humano tem suas limitações e potencialidades, independente de estar acometido por doenças, sendo inerente a cada um de nós peculiaridades, mas acima de tudo, temos capacidade para nos desenvolver e buscar novos conhecimentos e habilidades. Partindo desta premissa é dever social do empregador, ainda mais enquanto agente público, fornecer os instrumentos para que o servidor possa continuar no emprego de forma adequada, ou em caso de não haver outra alternativa, todas as possibilidades em respeito ao cidadão foram consideradas.

Os avanços observados nas últimas décadas têm levado as organizações sejam elas públicas ou privadas a buscarem novas formas de gestão de pessoas com o intuito de melhorar o desempenho, alcançar resultados e trabalhar de maneira empreendedora, contribuindo para o alcance da missão da organização, através de práticas que promovam a qualidade de vida e o bem estar do trabalhador.

Aos servidores amparados pela Lei Federal Nº. 8213/91 a reabilitação profissional inclui duas etapas, primeiro: a observância da consolidação da lesão por parte do médico perito, ou seja, constatada a estabilização das incapacidades e as capacitações residuais, subseqüentemente, fará encaminhamento para a instituição responsável para iniciar a reabilitação; e segundo: a instituição responsável pela reabilitação iniciará os estudos e o fornecimento de competências que permitam o remanejamento do servidor, garantindo adequações corretas sobre saúde e segurança no trabalho, adaptados a necessidade produtiva inerente da nova função, garantindo a observância das restrições ocupacionais preventivas que mantenham a condição de saúde, observando ao mesmo tempo os interesses do servidor e do empregador.

O Programa aqui proposto, atende a legislação municipal no que tange a responsabilidade da Prefeitura frente aos seus servidores, as necessidades dos munícipes e ao mesmo tempo torna equivalente e equânime tanto para os efetivos regidos por lei municipal, quanto aos regidos por lei específica - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visto que o empregador é o mesmo, não criando apartamentos do tipo servidores efetivos e servidores celetistas.

A importância da reabilitação está em possibilitar ao servidor a sua reinserção social, garantindo seu equilíbrio na tríade da saúde (bem estar físico, mental e social), causando-lhe satisfação, manutenção do emprego, do status inerente ao cargo, alimentando positivamente sua auto-estima, autoconhecimento e criatividade. Torna-se o suporte oferecido pelo empregador instrumento de adequação contemporânea de habilitação aos seus trabalhadores, com a vantagem de que estes já conhecem a dinâmica do setor público e, para essa, evita as contratações desnecessárias, diminui os gastos com a inadequação produtiva e/ou o adoecimento (absenteísmo, licenças, entre outros) do servidor, ressaltando que por ser uma instituição pública, é de toda a sociedade as vantagens, que acabam refletindo em todos os serviços prestados pelo município.

No entanto para se desenvolver um projeto adequado de reabilitação, como afirma Gonzáles et al. (2006), é necessário formalizar uma Equipe Multidisciplinar composta por, médico, pedagogo, psicólogo, assistentes sociais e técnico de segurança do trabalho. Segundo Evangelista e Menezes (2000), deve-se manter os cuidados para se aprofundar nos casos e revelar a verdadeira história trazida pelos trabalhadores, pois muito existe de discursos enganadores, a fim de obter ganhos secundários com a condição de saúde apresentada.

A fim de evitar um olhar menos cuidadoso, toda decisão deverá ser colegiada e consubstanciada pelos diversos profissionais envolvidos, que pela

diversidade técnica – equipe multidisciplinar - contribuirá no sentido de uma visão global que se completará com intervenções apropriadas nas relações pessoais no ambiente de trabalho.

O Programa, portanto, envolve desde o servidor (suas expectativas, projeto de vida, interesses, visão e concepção de trabalho, família) até o ambiente que irá recebê-lo, onde, muitas vezes, se concentram as resistências, com estereótipos e/ou preconceitos sobre o servidor que passou pelo processo de readaptação, como mencionado por Vitoriano e Gonzalez (2006), ora considerando o indivíduo como incapaz, ora vendo-o como um “super-homem” por ter enfrentado sua condição, esquecendo de suas limitações e/ou capacitações residuais.

O servidor que iniciará a reabilitação já possui dentro da estrutura da Instituição atribuições específicas, entretanto, sua capacidade produtiva e de aptidão encontram-se em desacordo com sua capacitação atual, deixando dessa forma, de cumprir a contento as exigências de sua função. Assim, torna-se relevante, conscientizar o grupo em que o servidor estava e no qual será inserido, para que reconheçam as necessidades específicas do colega em processo de reabilitação.

Não somente devemos reintegrar o servidor mediante a disponibilização de novas habilidades e/ou habilitações, devemos realizar um trabalho de conscientização e suporte com ele, com o meio e com todos os envolvidos, para obtermos a eficácia no processo de reabilitação.

O trabalho, considerado como atividade vital humana, é questão fundamental na vida das pessoas, pois é a partir deste que conseguimos objetivar nossa “subjetividade” e acrescentar a ela, mediante o contato com o real, idealizações pessoais e até mesmo coletivas. De todo modo, concluímos a importância social, individual e coletiva deste Programa de Reabilitação, ressaltando a necessidade de um trabalho preventivo especialmente nos aspectos de saúde e segurança no trabalho, que podem requerer, no caso de doenças relacionadas ao trabalho quer sejam como causa ou concausa, intervenção junto ao contexto gerador do problema, que procuramos atender. Quando necessário a equipe também participará e/ou poderá propor medidas de adaptação.

Encaminhará sugestão a Junta Médica Oficial da Prefeitura ou médico do trabalho do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), indicando de forma consubstanciada as capacitações e aptidões deste trabalhador para desempenhar as mesmas funções inerentes à seu cargo de origem, indicando que apenas será necessário manter-se algumas restrições no desenvolvimento de suas atividades.

Este Programa, como ressaltado no início, tem os seguintes objetivos: Oferecer orientações gerais a respeito ao processo de readaptação; Trabalhar junto ao servidor a re-orientação vocacional; Trabalhar aspectos motivacionais, expectativas, ansiedade e dificuldades junto à nova ocupação; Levantar vagas disponíveis nos mais variados locais da Prefeitura; Realizar treinamento para a nova função; Preparar ambiente de trabalho para receber o servidor em processo de readaptação; Solicitar e acompanhar junto aos órgãos competentes a modificação física necessária do local de trabalho e instrumentalização do servidor ao pleno exercício profissional; Avaliar e acompanhar o processo de re-inserção; Cuidar para que as restrições sejam cumpridas entre o servidor readaptado e ambiente de trabalho; Coletar dados e enviá-los para compilação visando a elaboração de projetos de prevenção e controle estatístico junto ao SESMT;

O presente programa tem seus módulos e etapas definidas, entretanto, a cada trabalhador são observadas as intervenções e aprofundamentos necessários, procurando observar e atender suas particularidades, e respeito na singularidade, sendo oportunamente adotado o padrão necessário para melhor organização e conduta dos procedimentos. Os módulos que se seguem, visam:

**Módulo I** – Avaliação e Estudo de Caso; Oferecer informações do processo para o trabalhador em processo de readaptação; Apresentar a equipe para o trabalhador; Conhecer o trabalhador (anamnese, levantar seu histórico pessoal e profissional, suas características, interesses, expectativas, dificuldades, estrutura familiar e domicílio, entre outros).

**Módulo II** – Acompanhamento Personalizado e Busca de Novas Funções; Re-orientação Vocacional; levantar novos locais de trabalho; Intervenção junto a fatores levantados no módulo I (dificuldades, expectativas, interesses); dialogar com o trabalhador sobre seu novo local de trabalho e intervenção junto a fatores levantados após diálogo sobre o novo local de trabalho.

**Módulo III** – Preparação do Ambiente de Trabalho; Preparar, orientar e intervir junto a chefia; Preparar, orientar e intervir junto aos demais trabalhadores do novo local de trabalho, preparar e adaptar o meio físico de trabalho. **Módulo IV** – Reintegração Localizada; Apresentar o servidor à chefia, colegas, no meio e ambiente em que desenvolverá o seu trabalho; possibilitar a integração deste trabalhador junto à chefia, colegas e meio de trabalho, acompanhar e oferecer suporte técnico durante seu período de estágio em sua nova função - com variação de trinta a sessenta dias.

**Módulo V** – Avaliação do Processo de Readaptação e Equipe do Serviço Municipal de Perícias Médicas. O servidor em processo de readaptação tem que obter aprovação, necessariamente, em todos os módulos, e em sequência. Somente passa de um módulo a outro, com o parecer do técnico responsável por cada módulo, que apontará o servidor como apto ou inapto.

Ao final de todo o processo, considerado apto, será conferido ao servidor, a certificação de conclusão do Programa de Reabilitação, com designação de seu novo posto de trabalho com as atribuições específicas. O servidor que conclui o processo, não poderá alterar seu local de trabalho num período mínimo de 120 dias.

### **Impacto na vida dos reabilitados e indicador utilizado para medir esse impacto**

Trabalhar com saúde ocupacional envolve complexidade; dos princípios éticos à comunhão dos conhecimentos técnicos da equipe. Exige preparação e planejamento para se fazer um trabalho de excelência que busque cumprir os objetivos propostos e que consiga ir além destes, na consolidação de mudanças significativas e duradouras na qualidade de vida dos usuários, dos profissionais envolvidos no programa, na Prefeitura enquanto organização de trabalho, na comunidade e sociedade como um todo.

Trata-se de um trabalho essencialmente de produção não material que se completa no exercício de sua realização. Não produzimos um produto comerciável, mas trabalhamos o ser humano e priorizamos a sua saúde e bem estar.

O programa traz vários benefícios à vida de seus usuários. Muitos destes não são facilmente quantificados, pois envolvem o campo dos

significados e sentidos de quem está envolvido. Vivência e re-significações no campo pessoal e profissional.

Quando o servidor vem para a reabilitação profissional traz uma série de expectativas, medos, ansiedade diante da mudança que está passando. A equipe, mediante acompanhamento, oferece instrumentos para elaboração de tais sentimentos e pensamentos buscando incentivar comportamentos de enfrentamento positivos. Auxiliamos a lidar com a perda da capacidade laborativa sofrida e a observar a vida sobre várias perspectivas. O servidor é encaminhado e estimulado a participar ativamente do processo, refletindo sobre sua história ocupacional, mercado de trabalho, desejos quanto ao futuro ocupacional. De uma postura passiva no seio do trabalho cotidiano, diante de necessidades materiais e faltas de escolhas concretas, o programa conduz o servidor a esta oportunidade única: a chance de ser agente de sua história, capaz de pensar e re-pensar suas práticas e buscar nelas melhor satisfação da suas necessidades. Buscamos junto ao servidor conhecimentos e habilidades que este possui em caráter latente ou manifesto. Promover o auto conhecimento, a auto observação para aproveitar suas potencialidades e buscar melhorar os pontos considerados frágeis. Todos estes fatores são constantemente avaliados pela equipe mediante contatos frequentes com o servidor e pessoas ligadas a este (familiares, grupo de trabalho, chefia, entre outros).

São realizadas observações, entrevistas periódicas com o servidor e pessoas próximas a ele contribuem para coletar informações da evolução da situação. A troca de informações entre os profissionais se revela num artifício essencial na condução da reabilitação.

O servidor, com perda da capacidade laborativa, tem através do programa a segurança do seu trabalho, a oportunidade de desenvolver outra atividade e dessa forma permanecer incluso no mercado de trabalho. Sabemos que no mundo moderno a atribuição de valores, identidade se faz na relação do homem com o trabalho e portanto a re inserção ocupacional é ponto chave num processo de reabilitação.

A equipe, no decorrer do processo, busca preservar e garantir que o local de trabalho esteja adequado às necessidades psicofisiológicas do servidor. Cria-se um vínculo positivo entre equipe e trabalhador para que diante de qualquer necessidade o mesmo possa nos procurar sem constrangimento ou receio. Historicamente na Instituição os processos de readaptação sempre aconteceram de forma aleatória. Era prática o médico encaminhar o servidor para assistente social, a qual entrava em contato via telefone com a chefia imediata desse e em conjunto decidiam o local e o posto onde o trabalhador iria cumprir sua jornada.

Os servidores readaptados, muitas vezes, eram alocados em locais em que não desempenhavam nenhuma atribuição, ou ainda, como acontecia com a categoria de merendeiros que eram alocados na mesma cozinha onde já trabalhavam, restringindo suas funções, o que na realidade causava duas situações: ou ficava estigmatizado como aquele que não faz nada, ou acabava ficando mais doente, pois para não ficar com a peja de “preguiçoso”, excedia seus limites de saúde e realizava as funções normalmente.

Quando o Programa de Readaptação Profissional começou a ser realizado, as resistências para a reintegração dos servidores foram implacáveis. Com a perseverança dos técnicos envolvidos, principalmente para diminuir o preconceito existente, a seriedade do trabalho, o acompanhamento do servidor readaptado por determinado tempo, a qualificação para desenvolver as novas atribuições que o posto exige, foram ações determinantes no reconhecimento do servidor com alguma incapacidade, ser

olhado como um trabalhador que tem 100% de capacidade para desenvolver determinadas ações.

A resistência dos diversos setores (departamentos, divisões, escolas, unidades básicas de saúde, etc.) da Instituição têm diminuído com o trabalho de integração entre os trabalhadores do setor e destes com o novo colega que está chegando. O setor é conscientizado acerca da inclusão das pessoas com limitações para que dessa forma acolha o readaptando com respeito e solidariedade. A auto-estima do mesmo acaba sendo fortalecida e isso reflete no seu desempenho profissional e no desenvolvimento das relações interpessoais no ambiente de trabalho, o que tem resultado em inúmeras demonstrações de satisfação por parte das Chefias dos locais onde foram alocados os servidores readaptados.

Concluído o processo de reabilitação o servidor tem sua nova função publicada em Diário Oficial ficando sua nova situação amparada por lei. Com isso, prevenimos que o servidor não altere sua função e posto de trabalho sem a anuência do programa.

O indicador de segurança e saúde no trabalho é o acompanhamento realizado após concluído seu processo formal da readaptação que é feito através de observações e entrevistas. Levantamos e analisamos dados estatísticos, como por exemplo o número de afastamentos que o servidores que passaram pelo programa tiveram e destes afastamentos quais os motivos (CID, histórico médico, prognóstico) que o levaram a se ausentar do trabalho.

Estes dados fornecem uma visão macro sobre o programa permitindo parâmetros mensuráveis dos resultados. Outro indicador utilizado são os encontros anuais que promovemos com os servidores readaptados. Estes eventos além de possibilitar a troca de vivências entre os servidores, permite a manutenção da comunicação destes com o setor. Neste encontro realizamos palestras focando a prevenção e segurança no trabalho. O funcionário sente-se satisfeito ao ver que a organização em que trabalha tem este interesse por sua saúde. Obtemos através destes encontros a avaliação a longo prazo do programa. Dessa forma procuramos dotar as pessoas com deficiências de competências ou qualificações em áreas profissionais que eliminem essas incapacidades, diminuam as desvantagens e aumente o poder competitivo no mercado de trabalho.

### **Resultados obtidos, conclusão e perspectiva de continuidade**

Consideramos que o próprio processo de readaptação já é um resultado positivo, pois demonstra a materialização da união de vários campos do saber em prol da saúde e re inserção dos trabalhadores. É uma práxis transformadora. Não somente os usuários são beneficiados, mas os profissionais envolvidos têm a possibilidade de aprender com as experiências trazidas, refletir sobre práticas e conhecimentos de cada campo do saber, sobre questões éticas e políticas.

Além dos benefícios aos servidores, podemos demonstrar eficiência nas atividades quando observamos a economia de verba pública que o programa reflete, que traz, por ser uma organização pública, uma vantagem para toda a comunidade. De 2005 a 2009 o programa atendeu 55 servidores de variadas funções. Deste montante apenas 11% dos servidores que passaram pelo programa apresentaram afastamentos médicos com o mesmo CID (Classificação Internacional de Doenças) que o levou a readaptação. Dos usuários que passaram pelo programa 12% foram aposentados por invalidez. Ressaltamos deste modo que 77% não apresentaram reincidência quanto ao problema de saúde que culminou na sua readaptação. Sendo assim, o

programa constitui uma prática já consolidada no setor sendo constantemente reformulada pelos profissionais envolvidos, tanto que se encontra na sua terceira edição. Composição da Equipe Multiprofissional do Programa de Readaptação Profissional: AILINE DOS SANTOS BASTOS – PSICÓLOGA DANIELA REDIGOLO – ASSISTENTE SOCIAL EDENISE APARECIDA GIUSTI – PEDAGOGA RUBENS CENCI MOTTA – MÉDICO SANDRA APARECIDA MANARIN TREMOCOLDI – ASSISTENTE SOCIAL VALÉRIA DIAS BERNARDO – CHEFE DE SETOR WAGNER BARROS RAINHA – TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO WANDERLEI MOACYR TORREZAN – ASSISTENTE TÉCNICO Referências Bibliográficas GONZALES.F: VITORIANO.M Contratar sim, mas sem piedade. Servidores Municipais: É hora de reflexão. N01/2006. Prefeitura Municipal de Piracicaba/SESMT (Serviço Especializado em Segurança e Medicina de Trabalho). SATO.I. Saúde, Meio Ambiente e Condições de Trabalho – Conteúdos Básicos Para Uma Ação Sindical. São Paulo: CUT/FUNDACENTRO.1995.