



5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



Instituição: Secretaria Municipal de Saúde de Joinville

Categoria: Órgãos Públicos

Trabalho – Gestão do Trabalho, Acolhimento ao Servidor em Programa de Reabilitação Profissional na Secretaria Municipal de Saúde de Joinville/SC

1 INTRODUÇÃO As organizações públicas, nas últimas décadas, vêm buscando novas formas de gestão de pessoas e de trabalho com o intuito de melhorar o desempenho, alcançar resultados, através de práticas que promovam a qualidade de vida e o bem estar do servidor e a importância de seus trabalhos para a sociedade. Na Prefeitura Municipal de Joinville (PMJ), antes da instituição do Programa de Reabilitação Profissional (PRP), o remanejamento de servidores era realizado de forma fragmentada. Os servidores com restrições médicas eram encaminhados para readaptação nos locais de trabalho diretamente pelo médico do trabalho da Unidade de Saúde do Servidor (USS). Por outro lado, a chefia imediata, ao constatar dificuldades de qualquer servidor no desempenho de suas atividades, internamente fazia o remanejamento de função, o que caracterizava desvio de função. Em função da crescente demanda de servidores que apresentavam capacidade laboral reduzida constatada em exame médico ocupacional, e do despreparo da gestão pública ao lidar com essa situação, a PMJ, no ano de 2008 instituiu através da Lei Complementar nº 266, o PRP que tem por objetivo a reinserção do servidor do quadro permanente ao trabalho, em função compatível com seu potencial laborativo residual. O PRP é conduzido por uma equipe técnica, composta por médico do trabalho, médico perito, terapeuta ocupacional, assistente social, além de outros profissionais com conhecimento técnico específico na área de saúde. Tem como responsabilidade delimitar as atribuições no mesmo ou no novo cargo, função ou atividade, e quando necessário indicar a mudança de local de trabalho, atendendo sempre que possível às peculiaridades de cada caso, mediante acompanhamento sistemático. O programa implantado compreende o remanejamento temporário, definitivo e/ou a readaptação. O remanejamento temporário, não superior a 180 (cento e oitenta) dias, de função ou local de trabalho, visa minimizar a repercussão das condições ambientais desfavoráveis à saúde do servidor no exercício do cargo. Na ocorrência de impossibilidade de exercer atividades do cargo ou função de origem, o remanejamento será realizado em cargo com função compatível igual ou inferior do nível de complexidade do cargo. O remanejamento definitivo que se dará no cumprimento de função compatível com o cargo ocupado. A readaptação, estância final, consiste na mudança de cargo decorrente da inaptidão definitiva do servidor para o cargo originário. O Programa, portanto, envolve desde o servidor com suas expectativas, interesses, visão e concepção de trabalho, o local de trabalho que irá recebê-lo, onde, muitas vezes, se concentram as resistências, com estereótipos e/ou preconceitos com servidores que passaram ou encontram-se em PRP. Se por um lado, o estigma preconizado de que os “servidores readaptado” na sua maioria não trabalhavam estava instituído, por outro, os gestores constantemente procuravam a área de Gestão do Trabalho do Programa de Qualificação e Estruturação da Gestão do Trabalho e da Educação no SUS



5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



(ProgeSUS) solicitando ajuda para resolver as situações de desconfortos nos locais de trabalho. O sofrimento mental vivenciado pelos servidores em PRP, aliado ao despreparo da gestão pública levou a Secretaria da Saúde no ano de 2012, através da área de Gestão do Trabalho do ProgeSUS assumir a busca de novos conceitos e práticas de gestão e a formulação de políticas de desenvolvimento pessoal que poderiam vir a contribuir na organização do trabalho, superando entraves e limitações, melhorando os processos já existentes. Segundo Dejours (1992), é através do trabalho que o sujeito constrói sua identidade social, e nessa relação estabelecida no trabalho, o sujeito precisa sentir-se reconhecido perante o outro, reconhecimento fundamental frente a identidade e o prazer. Atendendo a essa demanda, foi implantado em parceria com o Núcleo de Gestão de Pessoas (NGP) e equipe técnica do PRP da USS o acolhimento para servidores da Secretaria Municipal de Saúde (SMS), tendo como eixo central a humanização e valorização do servidor.

2 RELATO DA EXPERIÊNCIA

2.1 Características do Processo Adotado

O método utilizado para o acolhimento consiste em reuniões com os diversos atores envolvidos no processo: servidor, coordenador do NGP, representante da área de Gestão do Trabalho do ProgeSUS, terapeuta ocupacional do PRP e gestores do local de lotação de origem e do local de trabalho proposto. A equipe que acolhe tem por objetivo estimular o servidor a participar ativamente do processo, buscando incentivar comportamentos de enfrentamento positivo, mediante à perda da capacidade laborativa e da nova atividade atribuída vencendo o medo, ansiedade diante da situação. Destaca-se que o processo de adoecer leva à ruptura do processo de trabalho, onde as limitações e as restrições ao trabalho levam a uma nova identidade profissional. A troca de informações entre os atores envolvidos nesse processo é de suma importância na condução do programa, garantindo que o local de trabalho esteja adequado com as necessidades e atenda às limitações do servidor.

2.2 Ações Desenvolvidas

São etapas e objetivos do acolhimento: Auxiliar o gestor local na descrição das novas atividades a serem desenvolvidas pelo servidor; Encaminhar ao PRP a descrição de atividades para validação; Avaliar com o NGP a necessidade ou não de troca de local de trabalho e vagas disponíveis na Secretaria; Realizar quando necessário treinamento para a nova função; Agendar o acolhimento com os atores envolvidos no processo: servidor, coordenador de NGP, representante do ProgeSUS, terapeuta ocupacional do PRP, gestor do local de lotação e do novo local; Pactuar em parceria com o servidor as restrições estabelecidas e validadas pelo PRP; Orientar para que as restrições especificadas nas atividades sejam cumpridas; Conscientizar acerca da inclusão de servidores com capacidade laboral reduzida; Proporcionar a integração do servidor com a nova chefia e local de trabalho; Preparar o gestor para receber o servidor considerando remanejamento temporário, definitivo e/ou readaptação; Trabalhar aspectos motivacionais, autoestima, expectativas e ansiedade relacionadas à nova atividade laboral.

2.3 Potencial da Iniciativa

O acolhimento ao servidor em PRP trata-se de uma ferramenta de gestão, efetivada desde o ano de 2012 na SMS, através de um espaço de discussão e negociação com objetivo de auxiliar as ações e tomadas de decisões que até então eram fragmentadas. Apresenta-se como uma proposta potencial para melhoria das relações de trabalho, onde os atores envolvidos são os facilitadores dos processos que impactam diretamente na humanização e valorização dos servidores, por consequência, refletindo na qualidade do atendimento ao usuário do SUS. O caráter inovador dá-se pela integração das Áreas de Gestão do Trabalho do ProgeSUS com o Núcleo de Gestão de Pessoas da SMS e a equipe técnica do PRP da USS.

2.4 Caráter Multiplicador

O Acolhimento ao servidor em PRP é uma ferramenta de gestão



5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



que necessita de um processo de trabalho sistematizado, organizado com fluxo de trabalho definido que deverá estar inserido no cotidiano do exercício profissional dos servidores envolvidos no processo: ProgeSUS, NGP, USS e gestores. Em função dos resultados positivos obtidos na SMS, a USS em 01/04/13, implantou esta ferramenta na Secretaria Municipal de Educação de Joinville. Considerando custo e benefício, torna-se possível e viável sua implantação nas demais secretarias deste município. Esta ferramenta poderá ser implantada também em outros municípios.

3 RESULTADOS Ao servidor, quando entra em PRP, são definidas dentro da estrutura do Município atribuições específicas, por vezes diferentes de sua função de origem. Para eficácia do processo de reabilitação profissional, torna-se relevante a sua integração no trabalho e a conscientização da equipe em que o servidor estava ou a qual será inserido das restrições temporárias ou definitivas. No início de 2014 realizou-se uma avaliação referente ao ano de 2013 do processo de Acolhimento de servidores em PRP na Secretaria Municipal de Saúde. Na avaliação com os (09) gestores, constatou-se: 100% de aprovação do fluxo estabelecido no processo de acolhimento; 55,5% dos servidores apresentaram melhor desempenho nas atividades desenvolvidas; 66,6% das equipes de trabalho se mostraram receptivas ou indiferentes aos servidores em PRP. Na avaliação da equipe do ProgeSUS, NGP e PRP (05 servidores): 100% de aprovação do fluxo estabelecido no processo de acolhimento; 100% das descrições das atividades propostas para os servidores são claras e objetivas; 100% de melhoria nas relações de trabalho servidor/equipe/gestor. Na avaliação com os (15) servidores que participaram do acolhimento: 100% entenderam os conteúdos explanados pela equipe; 33,3% consideraram importante que o gestor entenda quais são as suas limitações; 93% dos servidores seguiram as orientações da equipe de acolhimento; 93% afirmaram que foram adotados procedimentos para o bom desenvolvimento de seu trabalho e aproveitamento de suas qualificações; 100% contam com a parceria de sua chefia imediata e colegas de trabalho frente às limitações funcionais. Os dados da pesquisa comprovam que o trabalho de acolhimento ao servidor em PRP implantado na Secretaria Municipal de Saúde, vem contribuindo consideravelmente para a Qualidade de Vida no trabalho dos servidores.

4 CONCLUSÃO Com a sua implantação, constata-se que o servidor sente-se valorizado, por conseguinte mais comprometido com o trabalho, diminuindo consideravelmente as queixas oriundas dos locais de trabalho com maior satisfação por parte dos gestores. O comprometimento dos técnicos envolvidos nesse processo foi determinante para a diminuição do preconceito existente, melhora da autoestima, e das relações interpessoais no trabalho, acabando com o estigma de que o servidor "não fazia nada". Portanto, podemos afirmar que houve uma melhor qualidade nos serviços prestados aos munícipes. Consideramos que o Acolhimento ao Servidor em Programa de Reabilitação Profissional na Secretaria Municipal de Saúde hoje é uma prática consolidada. O processo trouxe um resultado positivo, onde a perspectiva de continuidade foi constatada com a sua implantação em 01/04/13 na maior Secretaria do Município: a Secretaria de Educação. Todavia, ao falar de reabilitação profissional, não podemos perder de vista a precarização do trabalho e o papel preponderante da gestão, que vai além da eficácia, pois faltam políticas públicas que privilegiem ações intersetoriais e integradas para diagnosticar situações de adoecimento, estabelecendo nexos causal e melhoria nos processos de trabalho.

5 REFERÊNCIAS Decreto Lei nº 15.087, de 12 de dezembro de 2008. Regulamenta o programa de Reabilitação Profissional aos Servidores Públicos Municipais e dá outras providências. Disponível em: Acesso em 24 outubro de 2014. Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Joinville. Lei Complementar nº266.



5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



Disponível em: Acesso em 24 outubro de 2014. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde. Programa de qualificação e estruturação da gestão do trabalho e da educação no SUS - ProgeSUS. Brasília: Ministério da Saúde; 2006. DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992 Trabalho Premiado no INOVASUS 2014.