



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



**Instituição:** Prefeitura Municipal de Joinville

**Categoria:** Órgãos Públicos

### **Trabalho – Valorização do Potencial Laborativo dos Professores no Programa de Reabilitação Profissional da Secretaria de Gestão de Pessoas de Joinville/SC.**

Secretaria de Gestão de Pessoas de Joinville – SC, Valorização do Potencial Laborativo dos Professores no Programa de Reabilitação Profissional da Secretaria de Gestão de Pessoas de Joinville/SC. Cibeli de Andrade Engler.

A Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP da Prefeitura Municipal de Joinville - PMJ vem passando por inúmeras mudanças em sua forma de atuação e nesse processo torna-se evidente a preocupação em relação ao desempenho do servidor e sua qualidade de vida. Assim a valorização do servidor público, seu potencial, seu estado de saúde e a qualidade dos serviços públicos prestados à comunidade tornam-se prioridades na Unidade de Saúde do Servidor - USS. Em meio as inúmeras informações instantâneas e avanços dos recursos tecnológicos, as empresas públicas e privadas, correm contra o tempo no sentido de acelerar seus serviços, mas de forma que seus trabalhadores preservem a qualidade de vida onde a satisfação com o trabalho e as condições de bem estar pessoal e profissional possam caminhar juntas e conseqüentemente os problemas de saúde sejam minimizados ou sanados. Na PMJ, os servidores que apresentam um problema de saúde no decorrer de sua trajetória de vida profissional, é concedido o direito de exercer uma função mais compatível com suas atuais limitações funcionais, por meio do processo do remanejamento, conforme disposto no Decreto nº 15.087, de 12 de dezembro de 2008. É um direito do servidor público nos casos previstos em norma legal e, conseqüentemente, uma obrigação da Administração Pública a condução do devido processo administrativo. Conforme o que preconiza o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Joinville de junho de 2008 e o referido decreto, a PMJ normatizou um processo de proteção ao servidor, proporcionando-lhe condições de retornar ao trabalho, evitando longos períodos de licença médica ou até mesmo a aposentadoria por invalidez. \_\_\_\_\_ 1Terapeuta Ocupacional, Pós graduação em Psicomotricidade Relacional Sistêmica e Gerontologia, Coordenadora de Medicina do Trabalho na Unidade de Saúde do Servidor cibeli.andrade@joinville.sc.gov.br 2 O Dec. nº 15.087/08 regulamenta o Programa de Reabilitação Profissional aos Servidores Públicos Municipais, explicando o seu conteúdo e viabilizando a sua aplicação. Prefeitura Municipal de Joinville - Secretaria de Gestão de Pessoas - Unidade de Saúde do Servidor - Rua Itajaí, 190. Centro - CEP 89.201.090 - Joinville-SC. 47- 3433-2323.

REMANEJAMENTO Consiste na mudança de atividades em caráter provisório e o exercício de função diferente da de origem por no máximo até 180 dias e será indicado quando for constatado pelo médico do trabalho e/ou médico perito, a incapacidade parcial e ou temporária. Durante a efetivação do processo de reabilitação ocupacional, a equipe do PRP, deverá convocar o representante do núcleo de gestão, ao qual o servidor esteja vinculado a comparecer para o



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



processo de acolhimento. Nesse momento também solicita-se a presença da chefia imediata e será realizada devolutiva quanto ao parecer conclusivo de deferimento, emitido pela equipe multiprofissional de saúde ocupacional. Caso o parecer seja de indeferimento, o Médico do Trabalho, durante retorno de consulta, comunicará ao servidor. O monitoramento durante o período de remanejamento consiste no acompanhamento da evolução do quadro de saúde do servidor em seu ambiente de trabalho, bem como das atividades por este desenvolvidas durante o processo de reabilitação ocupacional, a fim de verificar sua adaptabilidade à nova área ocupacional indicada, bem como verificar a possibilidade do servidor retornar de forma integral a função de origem. REMANEJAMENTO DEFINITIVO É o cumprimento da função compatível com o cargo ocupado, em caráter definitivo, observando as restrições do servidor e quando for constatada a incapacidade permanente.

**READAPTAÇÃO** Consiste na mudança de cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido decorrente da inaptidão definitiva do servidor para o cargo originário, verificada em avaliação médica oficial do Município, visando o aproveitamento de sua capacidade laborativa residual. A metodologia de trabalho fundamenta-se na prática da equipe técnica e no que preconiza o Estatuto do Servidor. O programa é conduzido por uma equipe técnica composta por Médico do Trabalho, Médico Perito, Terapeuta Ocupacional, Assistente Social e outros profissionais que possuam conhecimento técnico específico na área de saúde. Incluem-se também nesse serviço os servidores que foram assistidos e receberam alta do programa, mas que por algum motivo, necessitam de nova assistência evitando a regressão dos processos obtidos. A proposta principal direciona-se a oportunizar a saúde ocupacional dos servidores por meio do processo de remanejamento, utilizando-se de ações diferenciadas como base para a inclusão laboral de forma integral. **AÇÕES** Realizar avaliação inicial para inserção no PRP de forma criteriosa, solicitando laudos médicos e se necessário, exames complementares, emitindo termo de ciência e esclarecendo normas e diretrizes de trabalho. As situações administrativas que não requerem remanejamento como por exemplo as transferências, são encaminhadas e resolvidas pelos gestores; Realizar o acolhimento dos servidores elegíveis para o programa, orientando chefia imediata, representante do núcleo de gestão de pessoas e servidor remanejado quanto aos critérios e disposição legal do Programa PRP e entregando documentos com pareceres e descrições de atividades; Impactar positivamente na qualidade de vida dos servidores remanejados, por meio de orientações quanto a: adequações, adaptações, posturas e posicionamentos corretos durante a atividade de trabalho, ampliando assim sua possibilidade em permanecer na mesma função de origem; Sempre na presença de um profissional da equipe do PRP e de um médico do trabalho, realizar visitas ao local de trabalho para análise das atividades; Qualificar parceria com Secretaria de Educação e seu núcleo de gestão de pessoas na elaboração de novas descrições de atividades pertinentes ao cargo de Professor, realocando os servidores de forma equilibrada na rede pública de ensino, priorizando necessidades de cada escola ou unidade, bem como, valorizando o potencial laborativo deste educador e criando assim um protocolo de atuação. **RESULTADOS ESPERADOS** O foco do atendimento proposto pelo PRP é mensurado não apenas quantitativamente, mas qualitativamente e o papel mágico que isto significa na abertura de portas para a descoberta e o potencial de servidores. A história do PRP é sobre as capacidades laborais dos servidores e não sobre suas incapacidades. É uma história sobre inclusão laboral. Dados 2014 Secretarias Fundações e Autarquias Remanejamentos Temporários Remanejamentos



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



Definitivos Readaptações Educação 97 112 71 Saúde 17 23 9 Outras Secretarias 24 27 17 Total 138 162 97 Resultados: Na Secretaria de Educação foram remanejados em carácter temporário, 97 servidores; remanejados definitivamente 112 servidores e readaptados 71 servidores. Na Secretaria de Saúde foram remanejados temporariamente 17 servidores; remanejados definitivamente 23 servidores e readaptados 9 servidores e nas demais Secretarias foram remanejados temporariamente 24 servidores; remanejados definitivamente 27 servidores e readaptados 17 servidores. Percebe-se que a maior demanda concentra-se na Secretaria de Educação, sendo que aproximadamente 70% dos casos são cargos de professores e educadores de ensino. O atendimento aos servidores em PRP, complementa as ações desenvolvidas pela USS, otimizando os desenvolvimentos pessoais, sociais e laborais. Após uma detalhada descrição de atividades, é possível delimitar exatamente o papel do professor no âmbito escolar, onde o remanejamento contribui na especificação da rotina de trabalho, evitando que esse servidor permaneça ocioso e valorizando seu potencial residual, é possível mantê-lo inserido no ambiente escolar onde este profissional sente-se útil e colaborativo mas sempre respeitando suas limitações sejam elas emocionais, físicas ou cognitivas. REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS DECRETO nº 15.087 de 12 de dezembro de 2008 Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Joinville de Junho de 2008