



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



**Instituição:** UNESP

**Categoria:** Órgãos Públicos

### **Trabalho – Ações socioeducativas no ambiente laboral: Construindo novos olhares sobre a diversidade e as relações no ambiente de trabalho**

Oficina: Ações socioeducativas no ambiente laboral: Construindo novos olhares sobre a diversidade e as relações no ambiente de trabalho Autores: Bruna Cardoso da Silva, Miriam Malacize Fantazia, Marisa Lorençon, Mariana Nastri Ribeiro. E-mails: [brunacardoso@btu.unesp.br](mailto:brunacardoso@btu.unesp.br); [miriam\\_malacize@btu.unesp.br](mailto:miriam_malacize@btu.unesp.br); [lorencon@fmb.unesp.br](mailto:lorencon@fmb.unesp.br); [nastri@btu.unesp.br](mailto:nastri@btu.unesp.br).

Resumo do Trabalho: Em 2010, a UNESP implementou o programa de readaptação profissional para atender servidores com incapacidades parciais, permanentes ou temporárias por motivo de doença. O programa propõe a readaptação do servidor (alteração da atividade e ou local de trabalho) e acompanhamento do mesmo por meio de grupos de apoio psicossocial. Analisando o contexto em que estes servidores retornam ao trabalho e com vistas a construir ações que favoreçam o sucesso da readaptação, foi verificada a necessidade de expansão das ações para além do cuidado ao servidor readaptado, atingindo também a equipe de trabalho em que este atuará, que por vezes mostra-se permeada por dúvidas e estigmas acerca do processo de adoecimento e readaptação, dificultando assim os processos de inclusão social e indo na contramão dos esforços da equipe de saúde. Segundo Costa-Black (2010) os conflitos entre os funcionários adoecidos, a equipe e o gestor, bem como a falta de comunicação, são reconhecidos como barreiras para o sucesso das iniciativas de retorno ao trabalho. Diante disto, pretendeu-se expandir as ações para além da realização de grupos de apoio aos funcionários readaptados, adentrando nos postos de trabalho e abrindo novos espaços para repensar a diversidade no ambiente laboral. Objetivo Este projeto piloto, a partir da elaboração de oficina no ambiente laboral, teve por objetivos desconstruir visões e leituras estereotipadas sobre o processo de retorno ao trabalho e readaptação; contribuir para o sucesso do retorno ao trabalho do servidor, por meio da readaptação, potencializando um ambiente saudável de trabalho; além de favorecer a construção de uma consciência acerca do processo de saúde e doença, inerente condição de ser humano, e fomentar o respeito à diversidade no ambiente laboral. Materiais e Métodos Para o projeto piloto foi selecionado um setor da UNESP em que havia um alto índice de servidores readaptados e diversas queixas acerca de atitudes discriminatórias referentes a condição do servidor readaptado. O setor contava com um total de 45 servidores, que foram divididos em dois grupos de acordo com o turno de trabalho, possibilitando assim a participação de todos. As oficinas ocorreram em Dezembro de 2013, em estrutura física da própria instituição, com duração de 03 horas cada. Além dos servidores, os gestores também foram convidados para participarem da oficina. Foram utilizados jogos sociodramáticos, capazes de estimular a integração do grupo, a sensibilização para o contato com o próprio corpo, a reflexão sobre o processo saúde-doença, e o compartilhamento de informações acerca dos limites e possibilidades do processo de readaptação. Ao final foi aplicada



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



uma avaliação de reação, referente a alguns aspectos estruturais da oficina, pedindo aos servidores para avaliarem entre “ótimo”, “bom”, “regular” ou “ruim”. Impactos e Resultados: A oficina contou com a participação de 26 servidores, sendo 11 deles na turma da manhã e 15 na turma da tarde. Houve grande participação dos servidores nas atividades propostas, favorecendo a livre expressão de sentimentos, sensações, bem como melhor convivência no ambiente laboral. As atividades fortaleceram a aprendizagem com as diferenças, co-construindo no espaço grupal oportunidades para experienciarem novas percepções acerca de aspectos como saúde e adoecimento, readaptação e retorno ao trabalho. Observou-se que 81% dos servidores consideraram “ótimo” o conteúdo abordado na oficina e 100% pontuaram como “ótimo” a avaliação geral sobre a oficina. Cerca de 73% consideraram como “ótimo” a duração da oficina e outros 27% consideraram como “bom”. Os servidores expressaram ainda, ao final da oficina, aspectos sobre as condições de trabalho daquele setor que refletem diretamente na saúde dos servidores, criando-se um espaço para expor sugestões e opiniões sobre o trabalho. Outros impactos relatados pela instituição, a médio prazo, foram à diminuição das queixas dos servidores readaptados acerca das relações no ambiente de trabalho; a diminuição dos pedidos de remanejamento de servidores readaptados no setor; melhora nas relações socioprofissionais e o sentimento de respaldo dos servidores em relação à própria instituição; A oficina se caracterizou como intervenção socioeducativa, promovendo aprendizagem social e fortalecendo a prática de inclusão de trabalhadores readaptados. No entanto, houve pouca participação dos gestores, o que sinalizou para a equipe de saúde, a necessidade de um plano de ação mais específico para tal público, potencializando a compreensão do processo de readaptação e fortalecendo, desta maneira, o papel dos gestores como atores decisivos na mediação das relações de trabalho em seu setor.