

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DA PRODUÇÃO  
ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DA PRODUÇÃO**

**CISSIMAIRA RODRIGUES DA COSTA**

**REABILITAÇÃO PROFISSIONAL: UM PROCESSO INTEGRADOR E  
REINTEGRADOR DO TRABALHADOR NAS ORGANIZAÇÕES.**

**MONOGRAFIA**

**PONTA GROSSA**

**2017**

**CISSIMAIRA RODRIGUES DA COSTA**

**REABILITAÇÃO PROFISSIONAL: UM PROCESSO INTEGRADOR E  
REINTEGRADOR DO TRABALHADOR NAS ORGANIZAÇÕES.**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Engenharia da Produção, do Departamento de Engenharia da Produção, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Ariel Orlei Michaloski

Coorientador: Prof. Dr. Sebastião dos Santos Filho

**PONTA GROSSA**

**2017**



Ministério da Educação  
**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**  
**CAMPUS PONTA GROSSA**  
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação  
Curso de Especialização em Engenharia de Produção



## FOLHA DE APROVAÇÃO

# REABILITAÇÃO PROFISSIONAL: UM PROCESSO INTEGRADOR E REINTEGRADOR DO TRABALHADOR NAS ORGANIZAÇÕES.

por

**Cissimaira Rodrigues da Costa**

Esta monografia foi apresentada no dia vinte e quatro de março de dois mil e dezessete como requisito parcial para a obtenção do título de ESPECIALISTA EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. A candidata foi argüida pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

**Prof. Dr. Ariel Orlei Michaloski (UTFPR)**  
Orientador

**Prof. Dr. Sebastião dos Santos Filho (INSS)**  
Membro

**Prof. Dr. Juliana Vitória Messiais Bittencout (UTFPR)**  
Membro

Visto do Coordenador:

---

**Prof. Dr. Ariel Orlei Michaloski**  
Coordenador  
UTFPR – Câmpus Ponta Grossa

\*A versão assinada pela banca fica depositada na pasta do aluno, no Departamento de Registros Acadêmicos.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus pelas bênçãos recebidas e por até aqui ter me sustentado e iluminado. Tudo posso nEle que me fortalece.

Agradeço ao meu orientador Prof. Dr. Ariel, pela sabedoria com que me guiou nesta trajetória.

Ao meu coorientador que doou seu conhecimento para efetividade deste trabalho.

Aos meus colegas de sala, que ao longo do percurso apostaram nesse projeto junto comigo e foram parceiros em todos os momentos do curso.

Gostaria de deixar registrado também, o meu reconhecimento à minha família, principalmente ao meu marido, pais e irmã que foram fundamentais nesse processo, pois cuidaram do meu bebê para que eu pudesse concluir o curso com esmero. E ao João Pedro que é uma criança que desde pequeno que com seu sorriso e calma já encorajou a mamãe a subir mais um degrau na vida acadêmica.

Enfim, a todos os que por algum motivo contribuíram para a realização deste trabalho.

## RESUMO

COSTA, Cissimaira Rodrigues. **Reabilitação Profissional: um processo integrador e reintegrador do trabalhador nas organizações.** 2017. 33 fl. Monografia Especialização em Engenharia da Produção - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2017.

Muitos são os temas trabalhados na área de Gestão de Recursos Humanos. Porém, o que tange o assunto saúde do trabalhador tem estimulado discussões e tendenciado significativamente a produção científica nos últimos anos. Durante o percurso acadêmico foi evidenciado que quando falamos neste assunto logo pensamos em colaboradores e num nicho de ligações envolvendo pessoas, organizações, legislações, etc. Nesse universo de possibilidades do conhecimento, destacam-se três focos que merecem ser entendidos e aprofundados: a Gestão de Recursos Humanos, a Reabilitação Profissional e a Qualidade de Vida de colaboradores que são segurados pelo INSS em processo de reabilitação. Para isso, o presente trabalho tem por objetivo compreender o processo de reabilitação profissional e a efetividade do programa frente ao reingresso e permanência do trabalhador nas organizações. Também, de analisar os dados do programa de RP levantados junto a Agência da Previdência Social – INSS de Ponta Grossa referente ao período de Novembro de 2014 a Outubro de 2015, além de comparar os números e verificar se o programa de RP atingiu o propósito de reabilitar segurados da previdência social nas organizações. Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa classifica-se quantitativa, baseada em dados obtidos na agência da previdência social de Ponta Grossa e também na literatura nacional. Os principais resultados apontam que comparando os números fornecidos, é evidenciado que o programa de RP não atinge o propósito de reabilitar segurados da previdência social nas organizações com 100% de efetividade, uma vez que pelo número de segurados inseridos no programa ser alto, o objetivo de promover o reingresso do trabalhador com certificação está aquém do esperado. Muitas são as ações que a gestão de Recursos Humanos articuladas com Previdência Social pode promover para alavancar o processo de reabilitação e a qualidade de vida dos segurados em treinamento nas organizações. Além de destacar aspectos relevantes sobre o programa na legislação previdenciária. O tema é de grande relevância para os anais que ficarão no acervo da biblioteca que servirão para pesquisa acadêmica na área previdenciária. E também, para o universo acadêmico, onde a pesquisa aponta ricas informações para as ações voltadas para administradores e gestores de Recursos Humanos.

**Palavras-chave:** Gestão de Recursos Humanos. Reabilitação Profissional. Qualidade de Vida.

## ABSTRACT

Many are the themes worked in the area of Human Resources Management. But the respect the worker's health issue has stimulated discussions and significantly tendenciado scientific production in recent years. During the academic route it was shown that when we talk about this subject soon think of employees and a niche connections involving people, organizations, laws, etc. In this universe of possibilities of knowledge, highlights three spots that deserve to be understood and depth: the Human Resources Management, the Vocational Rehabilitation and Quality of Life employees who are insured by the INSS in the rehabilitation process. For this, the objective of this work is to understand the professional rehabilitation process and the effectiveness of the program in relation to the re-entry and permanence of the worker in the organizations. Also to analyze the data of the RP program raised with the Social Security Agency - INSS of Ponta Grossa referring to the period from November 2014 to October 2015, in addition to comparing the PR data to verify if the program reached the purpose of rehabilitating Social security organizations. As for the methodological procedures, the research is classified as quantitative, based on data obtained from the social security agency of Ponta Grossa and also from the national literature. The main results point out that, comparing the figures provided, it is evident that the PR program does not reach the goal of rehabilitating social security insurers in organizations with 100% effectiveness, since the number of insured persons in the program is high, To promote the re-entry of the certified worker falls below expectations. There are many actions that the management of Human Resources articulated with Social Security can promote to leverage the rehabilitation process and the quality of life of insured persons in training in organizations. In addition to highlighting relevant aspects of the program in social security legislation. The theme is of great relevance for the annals that will remain in the collection of the library that will serve for academic research in the social security area. And also, for the academic universe, where the research points out rich information for the actions directed to administrators and managers of Human Resources.

Keywords: Human Resource Management. Professional Rehabilitation. Quality of life.

## **LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÔNIMOS**

### **LISTA DE ABREVIATURAS**

|      |                           |
|------|---------------------------|
| R.P. | Reabilitação Profissional |
| R.H. | Recursos Humanos          |

### **LISTA DE SIGLAS**

|      |                                     |
|------|-------------------------------------|
| INSS | Instituto Nacional de Seguro Social |
| APS  | Agência da Previdência Social       |
| PNE  | Portador de Necessidades Especiais  |

## SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO .....  | 9  |
| 1.1 JUSTIFICATIVA .....                                       | 10 |
| 1.2 OBJETIVOS: .....  | 12 |
| 1.3 ABORDAGEM DA PESQUISA.....                                | 12 |
| 1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....                              | 12 |
| 1.5 METODOLOGIA UTILIZADA .....                               | 12 |
| 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....                                  | 14 |
| 2.1 UMA VISÃO SOBRE A EVOLUÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO .....     | 14 |
| 1.2 A HISTÓRICA EVOLUÇÃO DO RELACIONAMENTO HOMEM X TRABALHO   | 15 |
| 3 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS .....                            | 17 |
| 4 LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA – REABILITAÇÃO PROFISSIONAL ..... | 19 |
| 4.1 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL .....                                 | 19 |
| 5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....                          | 22 |
| 6 MATERIAIS E MÉTODOS.....                                    | 24 |
| 7 RESULTADOS .....  | 25 |
| 8 CONCLUSÃO.....  | 29 |
| 8.1 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS .....                    | 31 |



## 1 INTRODUÇÃO

A realidade envolvendo a gestão de pessoas, em todos os seus vieses, atualmente vem destacando a preocupação em valorizar a saúde e o bem estar dos trabalhadores no ambiente produtivo. Esta preocupação está introduzindo nas organizações práticas gestoras importantes para alcançar a valorização da qualidade de vida e competitividade num mercado globalizado e inovador. Haja vista que existem inúmeros programas articulados entre os serviços públicos e privados com esse entendimento.

O fator humano é considerado como decisivo para o crescimento, estabelecimento e sucesso das organizações. Proporcionar o bem estar e a qualidade de vida aos trabalhadores são fatores de grande diferencial. Vale destacar aqui que o recurso humano torna-se valor imensurável para atingir os objetivos estratégicos de uma organização.

Neste contexto, este trabalho, articula-se a Gestão de Recursos Humanos, Previdência Social com ênfase para o Programa de Reabilitação Profissional e na promoção da qualidade de vida dos trabalhadores envolvidos no programa-

Desta forma, pretendeu-se responder qual a importância da reabilitação profissional frente ao ingresso, reingresso e permanência do trabalhador no universo do trabalho?

Conforme o Decreto 3.048/99, artigo 136, a Reabilitação Profissional é descrita como sendo a assistência (re) educativa e de (re) adaptação profissional, que tem como objetivo proporcionar habilitação e reabilitação profissional, aos beneficiários (segurados do INSS por auxílio doença ou acidente de trabalho), incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, independentemente de carência, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para proporcionar o reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que se encontram (BRASIL, 1991).

Sabe-se que a legislação da previdência que vigora hoje no país visa promover ações de Reabilitação Profissional - RP integradas às políticas de Seguridade Social por meio de uma rede de reabilitação articulada, descentralizada e estruturada. Essa rede envolve indiscutivelmente gestores de produção e principalmente de Recursos Humanos - RH nas organizações, os quais tem papel fundamental no processo de

qualidade de vida no trabalho. Esta articulação, deve estar pautada em princípios, concepções, conceitos e estratégias metodológicas que compreendam o trabalhador integrado ao seu meio ambiente físico, social, cultural e familiar, por isso da importância do Recursos Humanos e do foco em qualidade de vida.

A RP tem em seu processo de atuação, três modalidades de programas profissionais. Nesse estudo destacou-se o treinamento na empresa de vínculo, ou seja, para àqueles segurados (trabalhadores) com vínculo empregatício, afastados de suas atividades laborais por mais de 15 dias por auxílio doença ou acidente de trabalho e/ou doença ocupacional.

Todo trabalhador tem direito a um trabalho saudável, compatível com suas capacidades e potencialidades, alcançando uma qualidade de vida maior no trabalho. Porém, há indícios de que haverá alterações nessa legislação, conhecida como “reforma da previdência” que impactará tanto os trabalhadores quanto os empregadores. Para isso, serão necessárias adequações nas políticas públicas e privadas, e, a preparação das organizações para a adequação dessa realidade. Além disso, uma gestão adequada pode contribuir para que a empresa e seu capital humano possam ser preparados, formando uma identidade empresarial e cultural mais alinhada e balanceada para o fator de qualidade de vida no trabalho. (SIMONELLI, 2010).

Para fim de contextualização, entendimento e desafios sobre a reabilitação profissional, foi feito um levantamento de dados estatísticos deste programa junto à Agência da Previdência Social – INSS de Ponta Grossa para análise.

## 1.1 JUSTIFICATIVA

A motivação para a pesquisa referente à RP decorreu do pesquisador vivenciar por meio da prática em uma indústria de grande porte, como se dá o processo de Reabilitação Profissional, sua legitimidade, sua importância e o seu foco favorecedor ao trabalhador, no intuito de incentivar e instrumentalizar a estes a retomar a suas atividades laborais, bem como ser reinserido no mercado de trabalho por intermédio do programa, promovendo assim uma qualidade de vida melhor para estes. Outro fator propulsor da motivação foi a possibilidade de se utilizar a certificação da Reabilitação Profissional, para atender a cota de trabalhadores na indústria referente a Portadores de Necessidades Especiais (PNE). Todo esse universo com vistas ao trabalhador merece ser estudado, entendido e destacado,

uma vez que muitas empresas não dão a devida importância ao programa, e até mesmo desconhecem a legislação previdenciária, por isso da escolha da pesquisa.

É sabido que muito poucas oportunidades de integração ao trabalho são ofertadas ao indivíduo com limitações em seu estado de saúde. Sampaio et. al., (2005), afirmam que tais trabalhadores dificilmente retornam ao mercado de trabalho ou, quando retornam, apresentam significativas dificuldades de ali permanecer. Devido a essa realidade, no Brasil isto é percebido pela legislação previdenciária concomitantemente à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde determinam-se a obrigatoriedade de o empregador admitir entre 2 e 5% (cota) de trabalhadores reabilitados, observando o porte da empresa. Na prática, é comum essa lei não ser obedecida, sendo precária a fiscalização do cumprimento desse dispositivo legal.

É notório a contribuição potencial da reabilitação profissional para melhorar o retorno ao trabalho do indivíduo segurado pelo INSS e afastado de suas atividades cotidianas. De acordo com a legislação, a reabilitação profissional abrange a correção do posto de trabalho, a assistência à recuperação e capacitação do trabalhador e, também, um eventual treinamento e readaptação às atividades profissionais.

Entretanto, outras referências como a de Regatieri (2014), os empregadores, não dispõem de vagas e até mesmo de conhecimento teórico e prático para reabsorver os trabalhadores “liberados” pela Previdência, uma vez que, devido ao tempo de afastamento, esse trabalhador já teve sua vaga substituída, ou seu cargo extinto pela reestruturação da organização.

Isso revela a fragilidade da empresa e do empregador, pois destaca a falta de preparo, o desconhecimento da legislação previdenciária e trabalhista e a falta de planejamento e desenvolvimento de projetos de reinserção profissional. Além disto, a deficiência na informação e a falta de integração entre os atores envolvidos no processo de reabilitação profissional contribuem para que o número de trabalhadores afastados por incapacidade laborativa parcial, mas com potencial de retorno ao trabalho sejam deficientes.

Com base neste cenário, a abordagem deste trabalho consiste em analisar e comparar o comportamento do programa de reabilitação profissional e compreender como a sua utilização para a gestão empresarial pode influenciar na gestão de pessoas. Em outras palavras, o estudo pretende contribuir para o entendimento sobre o processo e a importância da Reabilitação Profissional para as empresas,

destacando também esse processo fundamental uma vez que o Governo Federal está propondo uma reforma profunda na previdência social. 2017).

## 1.2 OBJETIVOS:

O objetivo deste trabalho é compreender o processo de reabilitação profissional e a efetividade do programa frente ao reingresso e permanência do trabalhador nas organizações.

Os objetivos específicos são:

- analisar os dados do programa de RP levantados junto a Agência da Previdência Social – INSS de PG referente ao período de Novembro de 2014 a Outubro de 2015;
- comparar os dados de RP para verificar se o programa atingiu o propósito de reabilitar segurados da previdência social nas organizações;

## 1.3 ABORDAGEM DA PESQUISA

A abordagem da pesquisa será quantitativa, baseada em dados obtidos na agência da previdência social de Ponta Grossa e também na literatura nacional. Esta abordagem proporcionará respostas e particularidades pela sua transversalidade e fornecerá rapidez na obtenção dos resultados. Ela avança melhor pela descoberta de novos conceitos, e não pelo teste de hipóteses. Exige uma observação criteriosa e demanda a análise de dados cobrindo certa linha de tempo, e não apenas algumas fotografias instantâneas.

A decisão no sentido de focar na discussão da importância da Reabilitação Profissional foi reforçada pelo baixo volume de literatura sobre o assunto em tela, Leis, manuais técnicos de procedimentos do INSS que geram ideias inovadoras e criatividade. Como por exemplo, a superação dos impasses referentes à deficiência da reabilitação profissional passa necessariamente pela compreensão do mundo do trabalho contemporâneo e pela importância das práticas de prevenção de agravos em todos os níveis de intervenção. (TAKAHASHI, 2010). A Reabilitação Profissional enquanto política pública, tradicionalmente vinculada aos sistemas previdenciários, tem o desafio de lidar com a complexidade da incapacidade, em especial daquela precocemente adquirida por acidentes ou doenças profissionais e o sistema de

Previdência Social tem, como critério central de concessão de benefícios, o reconhecimento pericial da incapacidade para o trabalho (REGATIERI, 2014).

Por causa da força desses trabalhos, a pesquisa avançou com maior abrangência e impacto sobre a importância da RP no contexto das novas exigências previdenciárias.

#### 1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

O trabalho limita-se ao levantamento de dados referente a RP cujo estudo foi realizado na cidade de Ponta Grossa no Estado do Paraná, sendo que os dados da avaliação utilizados foram obtidos junto ao setor de reabilitação profissional da Agência da Previdência Social. O período compreende os meses de novembro de 2014 a outubro de 2015. A escolha desse período deu-se por maior fidedignidade dos dados, uma vez que no final de 2015 e por um trimestre de 2016 houve greves administrativas e greve dos peritos médicos.

A realização de um trabalho sobre a temática proposta, objeto de pesquisa, tem como foco destacar a Reabilitação Profissional, sua legitimidade e importância frente ao reingresso, treinamento e permanência do trabalhador nas organizações.

#### 1.5 METODOLOGIA UTILIZADA

Inicialmente, foi feita uma revisão bibliográfica para entendimento e articulação dos temas sobre a Gestão de Recursos Humanos, Previdência Social com ênfase no Programa de Reabilitação Profissional e a promoção da qualidade de vida dos trabalhadores envolvidos no programa. Destacou-se também a legislação previdenciária que preconiza o programa de Reabilitação Profissional no Brasil.

O trabalho é baseado na abordagem quantitativa que segundo Silva e Menezes (2005), proporciona uma análise quantificável e traduz em números as informações para classificá-las e analisá-las. Esse método favoreceu a investigação do fenômeno ou objeto deste estudo, nesse caso, dos dados obtidos por meio de informações cedidas pela agência da Previdência Social de Ponta Grossa. Também contribui para a coleta, organização, descrição, análise e interpretação de dados de forma estatística.

A pesquisa aqui realizada é exploratória, pois restringiu-se a auxiliar na definição dos objetivos e buscou mais informações sobre o assunto de estudo. Este

tipo de pesquisa é recomendada quando há pouco conhecimento sobre o problema a ser estudado (CERVO; BERVIAN; DA SILVA, 2007, p.61)

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 UMA VISÃO SOBRE A EVOLUÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO**

Percebemos com o passar do tempo uma verdadeira revolução nas organizações do trabalho. São transformações estruturais, políticas, tecnológicas, sociais, etc. Novas formas de fazer gestão foram tomadas para atender à nova empresa. Isso inclui mudanças na gestão de pessoas, na qualidade de vida do trabalhador e na relação da legislação previdenciária com o trabalho.

O presente capítulo, no entanto, abordará de forma sucinta uma parte da história do trabalho voltada para questões que digam respeito a saúde, ergonomia e o bem-estar do trabalhador.

A Revolução Industrial teve início no século XVIII, na Inglaterra, com a mecanização dos sistemas de produção. O autor Hobsbawm (2010), destaca em sua obra que ocorreu nesse século uma grande transformação tecnológica nos transportes e máquinas e que este foi provavelmente o mais importante acontecimento na história do mundo, culminando no aceleração do ritmo de produção. Concomitantemente a essa transformação na forma de produzir, destacou-se também o método precário de organização, onde os grandes industriários da época forneciam apenas a estrutura física para a produção e como gerentes contratavam feitores para organizar as tarefas básicas diárias da indústria, escalar os trabalhadores e direcionar as ações no chão de fábrica. Já a parte administrativa tinha como foco o produto final, preços, prazo de entrega e lucro, tendo apenas a noção geral e superficial da forma de produtividade, tratando assim o trabalho e trabalhador com descaso. (Silva; Paschoarelli, 2010).

Cavalcante e Silva, (2011, p. 1), afirmam que:

A Revolução Industrial é um grande marco na história da humanidade, seus desdobramentos afetaram todo mundo. Foi um acontecimento extremamente importante para a humanidade, pois mudou o processo produtivo, ou seja, os produtos deixaram de ser manufaturados e passaram a ser maquinados, o permitiu uma produção em massa, permitindo assim colocar mais e mais produtos no mercado e a preços muito mais atrativos.

Percebe-se que não havia um plano de gestão de produção e muito menos condições de trabalho dignas. Entende-se que havia uma multidão de trabalhadores resignados, sem qualificação ou estudo, sem um acompanhamento efetivo de produtividade, levando a uma exploração dos trabalhadores. Outro fator de destaque é o distanciamento da administração, que abria portas para a corrupção, fraudes, assédio moral e prejuízos.

## 2.2 A HISTÓRICA EVOLUÇÃO DO RELACIONAMENTO HOMEM X TRABALHO

Podemos destacar que o relacionamento entre o homem e o trabalho não são tão harmônicas. Mas melhoraram com o passar dos tempos. Com possibilidade ainda de grandes melhorias. Os maiores responsáveis pelos movimentos de lutas e melhorias é a classe operária, os quais desencadearam a busca por medidas que asseguraram uma melhor qualidade de vida aos trabalhadores e conseqüentemente à sua saúde. As conquistas podem ser divididas claramente em épocas cronológicas, como demonstra o quadro a seguir:

**Quadro 1 – Evolução Cronológica das Mudanças no Âmbito do Trabalho**

| <b>Século XIX:</b>   | <b>Do início do século até 1968:</b>  | <b>Após 1968:</b>   |
|--|---|---|
| <p><i>LUTA PELA SOBREVIVÊNCIA - JORNADA DE TRABALHO</i></p> <p>Classe operária luta por sua sobrevivência.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornadas de trabalho pesadas e desumanas de até 16 horas/dia;</li> <li>- Crianças a partir de 7 anos, são emergidas no mercado de trabalho;</li> <li>- Salários irrisórios, que não supriam as necessidades humanas básicas das famílias; Expectativa de vida reduzida. Sem sistema de saúde. Luta pela própria sobrevivência.</li> <li>- O movimento operário torna-se atuante. Palavra de ordem nesta época é a “redução da jornada de trabalho”.</li> </ul> | <p><i>LUTA PELA SAÚDE DO CORPO - CONDIÇÕES DE TRABALHO</i></p> <p>Implantação da “Organização Científica do Trabalho”,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desenvolvida por Frederick W. Taylor. Apregoa: a sub-divisão do trabalho, o rígido controle para a execução das tarefas, a separação do trabalho em sí;</li> <li>- A característica mais forte do Taylorismo, entre outras, é a neutralidade da atividade mental dos trabalhadores;</li> <li>- A “imbecilização” das tarefas e a grande repetição das mesmas, transformou os operários em autômatos desprovidos de vontade, anseios e necessidades.</li> <li>- Resultado desse processo é o corpo do operário como receptor do primeiro dos prejuízos do trabalho.</li> </ul> | <p><i>LUTA CONTRA O SOFRIMENTO MENTAL- ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO</i></p> <p>Lutas sociais contra a alienação e a organização de trabalho neutralizante.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Em 1968 o trabalho era considerado a causa principal da alienação dos trabalhadores</li> <li>- Queda do Taylorismo no terreno econômico, através de greves</li> <li>- Surge a análise da organização do trabalho, e a relação global de saúde-trabalho; Inclui-se a variável saúde mental. Surge também a psicopatologia do trabalho, estudando as conseqüências psíquicas e mentais advindas da organização do trabalho.</li> </ul> |

Fonte: Xavier, 2016.

A disputa intermitente entre os patrões capitalistas e a classe operária, é um cenário continuamente presente na história do mundo do trabalho. Destaca-se duas linhas tênues onde de um lado temos os grandes empresários que buscam a qualidade de seus produtos com redução de custos de produção; de outro, temos o trabalhador, que doa sua mão de obra em troca do seu sustento e de sua família.

Na visão de Purcidãoio (2008, p.16):

Nas últimas três décadas, a sociedade e as organizações passaram por rápidas e profundas transformações. Tais mudanças são resultantes, entre outros fatores, de uma complexa combinação de questões econômicas, culturais, tecnológicas e da competitividade no mercado empresarial.

Sabe-se que os cenários empresariais já foram menos suscetíveis a mudanças onde os administradores tomavam decisões sem considerar os aspectos que hoje são extremamente importantes.

Os temas abordados neste artigo trazem informações pertinentes que compõem a rotina da gestão de pessoas, com foco na reinserção do indivíduo no mercado de trabalho através da reabilitação, bem como promover a qualidade de vida destes através de ações simples engajadas com a previdência social.

### **3 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: ARTICULADOR NO PROCESSO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES.**

Destacamos inicialmente o papel fundamental da gestão de Recursos Humanos como agente que desenvolve a flexibilidade organizacional, bem como o de produzir recursos e atividades para responder aos desafios do mercado. Portanto identificamos que esse fator tem grande tendência de mudanças no sistema de gestão de recursos humanos e nas relações de trabalho que contribuirão para o aumento da capacidade competitiva das empresas.

[...] Considerando que as necessidades de pessoal em uma organização variam ao longo do tempo, o Planejamento de recursos humanos visa sistematizar a avaliação das necessidades futuras de pessoas na organização, com o objetivo de supri-la com um quadro de pessoal adequado em relação ao perfil profissional e à composição quantitativa e qualitativa. (CAMÕES; PINTOJA; BERGUE, 2010, p. 19).

Destaca-se então a valorização do capital humano, como afirma Purcidãoio (2008), onde observa-se que diferentemente de alguns anos atrás onde, os recursos materiais eram apontados pelos gestores como sendo a principal fonte de vantagem competitiva para as empresas, hoje é potencializado a observância quanto ao



recursos humanos. O ambiente organizacional tem sido fortemente empurrado pela necessidade de se buscar e aplicar novas técnicas e práticas de gestão.

O trabalho exerce uma influência importante e considerável sobre a vida dos trabalhadores e também sobre sua satisfação e sua produtividade.

[...] A organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar (GOMES; SILVA, 2011, p. 9).

Ainda como concretização, Gomes e Silva (2011) colocam que há uma valorização da Administração de Recursos Humanos nas organizações atualmente. Partindo do pressuposto de que o bem-estar das empresas está intrinsecamente ligada não só da busca da otimização da execução das tarefas e procedimentos rotineiros, mas também da satisfação, motivação e entusiasmo daqueles que são os principais responsáveis pelos processos organizacionais que são os colaboradores.

Tratando-se efetivamente de Recursos Humanos e de gestão de pessoas, tal função converge para inúmeras áreas envolvendo pessoas.

[...] O cenário da gestão de pessoas nas organizações e empresas ascendeu de atividades operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas. As responsabilidades dos profissionais envolvidos, que tiveram como origem o “registro em carteira”, ampliaram-se para: qualidade pessoal, qualificações culturais, competências tecnológicas, responsabilidade empresarial e cidadania. Essas mudanças derivam da nova economia: era digital, dos novos paradigmas na gestão organizacional. (FRANÇA, 2007, p. 11).

Sendo assim, entendendo a amplitude da gestão recursos humanos, busca-se compreender um universo legal onde queremos destacar a legislação previdenciária, pontualmente a Reabilitação Profissional.

#### **4 LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA – REABILITAÇÃO PROFISSIONAL**

Pode-se afirmar que há décadas o trabalho, a doença relacionada ao trabalho, a busca pela saúde do trabalhador, a incapacidade e a reabilitação, sempre existiram e certamente ainda é um grande desafio.

A complexidade no mundo do trabalho possibilita a investigação de vários contextos envolvendo o ser humano e suas condições de trabalho. Um desses contextos que merece uma relevante reflexão é a Reabilitação Profissional a qual é um programa da Previdência Social prestado pelo INSS (Instituto Nacional de

Seguro Social) que promove a reinclusão social de trabalhadores com incapacidade laborativa parcial.

A Reabilitação Profissional na Previdência Social brasileira teve seu início em 1944. Segundo Maeno e Vilela (2010):

A reabilitação da capacidade funcional do trabalhador, presente na legislação previdenciária, inicialmente era citada como “readaptação profissional” e “reaproveitamento do empregado acidentado” e tinha como objeto restituir, parcial ou totalmente, a todo incapacitado para o trabalho, a “capacidade na primitiva profissão ou em outra compatível com as suas novas condições físicas”. A forma prevista para atingir esse objetivo restringia-se à “prática da fisioterapia, da cirurgia ortopédica e reparadora” e ao “ensino conveniente em escolas profissionais especiais”, o que refletia a natureza das restrições físicas, fundamentalmente decorrentes de acidentes do trabalho traumáticos, e a abordagem terapêutica vigente à época. Eram práticas executadas pelas Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs) e pelos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs). Com a estatização do Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) no Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), em 1967, a legislação adotou a expressão reabilitação profissional, vinculada a programas de prevenção de acidentes do trabalho da previdência social, sem, no entanto, explicitar o seu significado e, tampouco, quaisquer procedimentos. Passou-se a garantir fonte de custeio a cargo exclusivamente da empresa. Em 1976, a legislação tornou a reabilitação profissional obrigatória ao acidentado do trabalho.

A atual conjuntura vivida pela Reabilitação Profissional no INSS acarreta consigo marcas das imensas transformações pelas quais a sociedade brasileira vivencia pós Constituição Federal de 1988 (INSS, 2016).

O conceito de Seguridade Social se transformou e a previdência Social passou a assumir papéis específicos neste processo. Na mesma medida em que o conceito de Seguridade Social se ampliou e direitos fundamentais de cidadania foram conquistados, ficou o desafio de construir a articulação necessária entre as políticas que a compõe.

Na legislação atual ampliou-se o direito à reabilitação profissional ao dependente, além do segurado, acidentado do trabalho ou não, e se determinou que o segurado, em gozo de auxílio-doença (benefício temporário por incapacidade), impossibilitado de recuperação para sua atividade habitual, “deverá submeter-se ao processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade”. Neste caso, não pode ter o benefício temporário suspenso “até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade, que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não recuperável, for aposentado por invalidez” (INSS, 2016).

Ao longo destes mais de 70 anos passou por uma série de transformações que acompanharam o próprio modo como a política de Previdência também se modificava.

A incapacidade laborativa parcial segundo a disposição contida no art. 104-I e II do Regulamento Geral da Previdência Social em vigor (Decreto 3.048, de 06.05.1999), se dá:

I-redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam e se enquadre nas situações discriminadas no Anexo III;

II-Redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam e exija maior esforço para o desempenho da mesma atividade que exerciam à época do acidente; ou

III-Impossibilidade de desempenho da atividade que exerciam à época do acidente, porém permita o desempenho de outra, após processo de reabilitação profissional, nos casos indicados pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (BRASIL, Lei nº 8213 de 24 de Julho de 1991).

#### 4.1 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Para compreendermos o universo da legalidade e fundamentação da aplicabilidade do programa é importante conhecer alguns pontos importantes norteados pela legislação previdenciária. Diante disso destaca-se algumas considerações importantes da legislação de Reabilitação Profissional descrito por Cannalunga (2009, p.1):

[...] de acordo com o Decreto 3.048/99, artigo 136, a Reabilitação Profissional é conceituada como “a assistência (re)educativa e de (re)adaptação profissional que visa proporcionar aos beneficiários incapacitados, parcial ou totalmente, para o trabalho os meios indicados para proporcionar o reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que vivem”. É um serviço prestado pelo INSS, de caráter obrigatório e independente de carência. A fundamentação legal para a prestação desse serviço está disposta na Constituição Federal de 1988, artigo 203, incisos II e IV; Lei 8.213/91, artigos 89 a 93; Decreto nº 129/91 - promulgando a Convenção 159 da OIT, de 1º de junho de 1983; Decreto nº 3.048/99, artigos 136 a 141 e alterações; Decreto nº 4.729/2003, art. 137, inciso III.”

Segundo a Legislação pertinente e destacada pela autora o programa se destina a:

- O beneficiário em percepção de auxílio-doença (acidentário ou previdenciário);
- Aposentados por tempo de contribuição, especial e por idade que permanecem em atividade laborativa;
- Aposentados por invalidez;
- Beneficiários sem carência para o auxílio-doença previdenciário, com incapacidade;
- Dependente pensionista inválido;
- Dependente maior de dezesseis anos, portador de deficiência;
- Pessoas portadoras de deficiência, sem vínculo com a Previdência Social (mediante Convênio de cooperação técnico-financeira). (CANNALONGA, 2009, p.1).

O atendimento é prestado, principalmente, por dois profissionais: o responsável pela orientação profissional e o Perito Médico e a eles competem as seguintes atividades.

Ao orientador:

- Avaliar as perdas e restrições funcionais, nível de escolaridade, faixa etária, outras experiências profissionais, situação e vínculos empregatícios e mercado de trabalho de origem;
- Definir potencialidades, habilidades, aptidões e prognóstico de retorno ao trabalho;
- Buscar condições para a readaptação do segurado (troca de função/atividade) na empresa de vínculo;
- Orientar para a escolha consciente de nova função/atividade a exercer no mercado de trabalho, no caso de inexistência de vínculo;
- Prescrever os recursos materiais necessários para o desenvolvimento do programa;
- Encaminhar para a preparação profissional, utilizando-se dos recursos disponíveis na comunidade (cursos e treinamentos provenientes de parcerias, contratos e convênios);
- Acompanhar “in loco” o programa de RP desenvolvido pelo segurado, e ainda, por meio da Pesquisa de Acompanhamento e Fixação no Mercado de Trabalho, a situação do reabilitado, após o seu retorno ao trabalho e a eficácia do programa desenvolvido. (CANNALONGA, 2009, p.2)

Ao perito médico:

- Avaliar as perdas e restrições funcionais;
- Definir potencialidades, habilidades, aptidões e prognóstico de retorno ao trabalho;
- Realizar visitas às empresas para a análise do posto de trabalho;
- Acompanhar as etapas do programa de RP desenvolvido pelo segurado; (CANNALONGA, 2009, p.3)

Os casos encaminhados pela perícia médica, com indicação para a reabilitação profissional, são submetidos à avaliação sócio-profissional com o responsável pela orientação profissional (CANNALONGA, 2009, p.3).

A análise final é realizada, conjuntamente, com o perito médico e tem como objetivo definir a continuidade ou não do segurado candidato à Reabilitação Profissional. O segurado, após cumprir o programa de reabilitação profissional, poderá ser desligado para retornar ao mercado de trabalho, nas seguintes situações:

- Retorno à mesma função com as mesmas atividades: quando o segurado apresenta condições de exercer a mesma função, com todas as atividades que exercia anteriormente;
- Retorno à mesma função com as atividades diversas: quando há a necessidade de adequação das atividades desenvolvidas e/ou do posto de trabalho;
- Retorno à função diversa: quando o segurado é habilitado/preparado para o exercício de função diferente da que exercia anteriormente;

- Retorno ao mercado de trabalho como autônomo: quando o segurado não possui vínculo empregatício anterior ou não apresenta as condições necessárias para o retorno ao trabalho de origem e, por outro lado, apresenta perspectivas e condições para atuar no mercado de trabalho, como autônomo. (CANNALONGA, 2009, p.4).

Verifica-se que concluído o processo de reabilitação profissional, o INSS emitirá Certificado de Reabilitação Profissional, individual, indicando a função para a qual o reabilitando foi capacitado profissionalmente, sem prejuízo de outra para a qual se julgue capacitado. Não constitui obrigação da Previdência Social a manutenção do segurado no mesmo emprego ou a sua colocação em outro para o qual foi reabilitado, cessando o processo de reabilitação profissional, com a emissão do certificado.

Takahashi e Iguti (2008), definem que a reabilitação profissional brasileira caracteriza-se como uma política integrante do sistema de benefícios previdenciários, desenvolvida com exclusividade no âmbito do Estado, uma resposta pública à questão da incapacidade associada aos acidentes de trabalho e às doenças profissionais.

No Brasil, a reabilitação profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é o único serviço oficial com essa finalidade voltado para os trabalhadores de todas as categorias profissionais que contribuem com a Previdência Social e que estão em percepção de benefício por incapacidade, e os seus dependentes maiores de 16 anos com deficiência. Também inclui os aposentados por invalidez, espontaneamente, ou quando da revisão do benefício, os dependentes pensionistas inválidos e as pessoas com deficiência sem vínculo com a Previdência, mediante convênio de cooperação técnico-financeira com instituições ou empresas (BRASIL, Lei nº 8213 de 24 de Julho de 1991).

Segundo o INSS - Instituto Nacional de Seguro Social (1998), a Reabilitação Profissional consiste em um programa integrado que visa proporcionar ao trabalhador, quando incapacitado por acidente/doença profissional, os meios de reeducação e de readaptação profissional, de modo a reintegrá-lo na força de trabalho.

Contudo é importante refletir sobre as possibilidades de se construir ações que promovam ao trabalhador uma melhor qualidade de vida através desse programa de cunho nacional. Nesse contexto, o presente estudo tem como um de seus objetivos específicos investigar, através de questionário, a aplicabilidade do Programa de Reabilitação Profissional e as ações da Gestão de Recursos humanos que amparam os colaboradores em processo de reabilitação do INSS;

## 5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

A promoção de Qualidade de Vida no Trabalho possui raízes históricas e se faz presente nos atuais modelos de gestão de pessoas inclusive nas ações promovidas pelas organizações e pela previdência social. É um tema importante a ser discutido, independentemente do cenário econômico. Mas podemos entendê-la como uma visão que pode facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador durante o desenvolvimento de suas atividades na organização.

[...] O trabalhador, em sua grande maioria, não possui as informações mínimas sobre os riscos reais que vai encontrar no desenvolvimento de suas funções, realidade esta que pode ser atribuída a crença tanto do órgão público, quanto das empresas que não são necessários estes investimentos por acreditarem que os mesmos oneram ainda mais seus custos. (REGATIER, 2014).

O movimento pela qualidade de vida no trabalho surgiu a partir da segunda metade do século XX, com o propósito declarado de melhorar as condições de trabalho do indivíduo e, conseqüentemente, incrementar seu desempenho para as empresas (RODRIGUES, 1994).

Ainda é retratado pelo autor que:

[...] A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um modelo que surgiu na década de 50, na Inglaterra, a partir dos estudos de Eric Trist e colaboradores, do Tavistock Institute, pretendendo analisar a relação indivíduo-trabalho-organização. Esses pesquisadores desenvolveram uma abordagem sócio-técnica da organização do trabalho, tendo como base à satisfação do trabalhador no exercício de sua atividade e em relação a ele. (RODRIGUES, 1994, p.41).

No Brasil, segundo Forno e Finger (2015, p. 106):

As ações voltadas para a QVT são mais recentes, acompanhando a abertura tardia do mercado nacional para importação de produtos estrangeiros e os aumentos de concorrência que lhe foram decorrentes, bem como a implantação de programas de qualidade total. Somente a partir dos anos 1980 alguns estudos começaram a ser realizados no território nacional, muitos influenciados, ainda, pelos modelos estrangeiros, com destaque para a Embrapa, em Brasília, e as Universidades Federais do Rio Grande do Sul e de Minas Gerais. Nos anos 1990, assistiu-se a um incremento da produção científica brasileira sobre o tema.

Bortolozo et al (2015), retrata que Walton em 1973, descrevia que a qualidade de vida tem seu conceito embasado na humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa, ressalta ainda que esse processo leva em consideração o atendimento às necessidades e aspirações do trabalhador.

O desenvolvimento do trabalho, e a conseqüente remuneração por ele proporcionado é de suma importância e com imprescindível relevância para a

manutenção da vida dos indivíduos. Forno e Finger (2015), ressaltam que uma parcela significativa da vida é passada no ambiente de trabalho, e que é crucial que os trabalhadores sintam-se bem realizando suas atividades laborais.

As organizações tomaram parte na discussão e aplicação desse conceito na tentativa de planejar, implantar e avaliar alternativas de produção que permitam maior satisfação, bem-estar e saúde aos seus colaboradores, vislumbrando, dentre outras consequências, melhoras na produtividade, nas entregas e na rentabilidade.

[...] A Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. Tal posicionamento representa o fator diferencial para a realização de diagnósticos, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do seu ofício (MENEZES, 2008, p. 48).

Sendo assim, entendemos que devemos ter uma visão holística ampliada quanto a organização e as pessoas nelas inserida. Destacando também condições pontuais de trabalho que podem gerar situações de alteração no desenvolvimento de suas atividades bem como na interligação entre a vida social e vida laboral.

Menezes (2008), ainda destaca e complementa que um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho tem como objetivo, transformar uma organização em humanizada, onde os colaboradores desenvolvam, paralelamente, um certo limite de responsabilidade e de autonomia em nível do cargo, proventos de recursos, com atividades adequadas e progressão pessoal do indivíduo.

Podemos destacar que quando falamos em reabilitação profissional onde o segurado está afastado de suas atividades principais onde:

[...] A construção teórica do modelo de atenção em reabilitação profissional é bastante escassa na literatura brasileira. A prática mostra ter potencialmente um papel socialmente mais relevante e, através de seus serviços e programas terapêuticos e de profissionalização, realiza uma intervenção estruturada com o objetivo de reduzir e superar as limitações funcionais, emocionais e sociais, intervindo no estabelecimento da incapacidade para o trabalho e possibilitando aos trabalhadores reabilitados os meios necessários para o retorno a um trabalho compatível e saudável. A eficácia e a efetividade destes programas são qualificações de resultados articulados diretamente a uma construção social mais ampla, permeada por interesses de classes e projetos políticos em disputa: o conceito de incapacidade. Da legitimidade deste processo depende a efetivação de políticas públicas de seguridade social mais abrangentes e inclusivas. (TAKAHASHI, KATO; LEITE, 2010, p.7).

## 6 MATERIAIS E MÉTODOS

Para dar respostas aos objetivos propostos, foi estudado o manual de Reabilitação Profissional para conhecer a metodologia e as modalidades deste programa. O programa conta com três modalidades que são: treinamento profissional (na mesma empresa de vínculo), em formação profissional (Qualificação Profissional, que são segurados sem vínculo empregatício ou com negativa da empresa; Encaminhamento para elevação da escolaridade) e treinamento e curso na comunidade (Busca de uma empresa da comunidade por segurados em RP).

Para esse estudo foi eleita apenas a modalidades de orientação profissional na empresa de vínculo, que nos permite ter uma visão de como está sendo o processo de reingresso e permanência do trabalhador nas organizações, bem como, analisar e comparar os dados fornecidos para descrever a efetividade do programa através da certificação fornecida ao segurado no final do processo da RP (certificação está que habilita o trabalhador a entrar na cota de PCD).

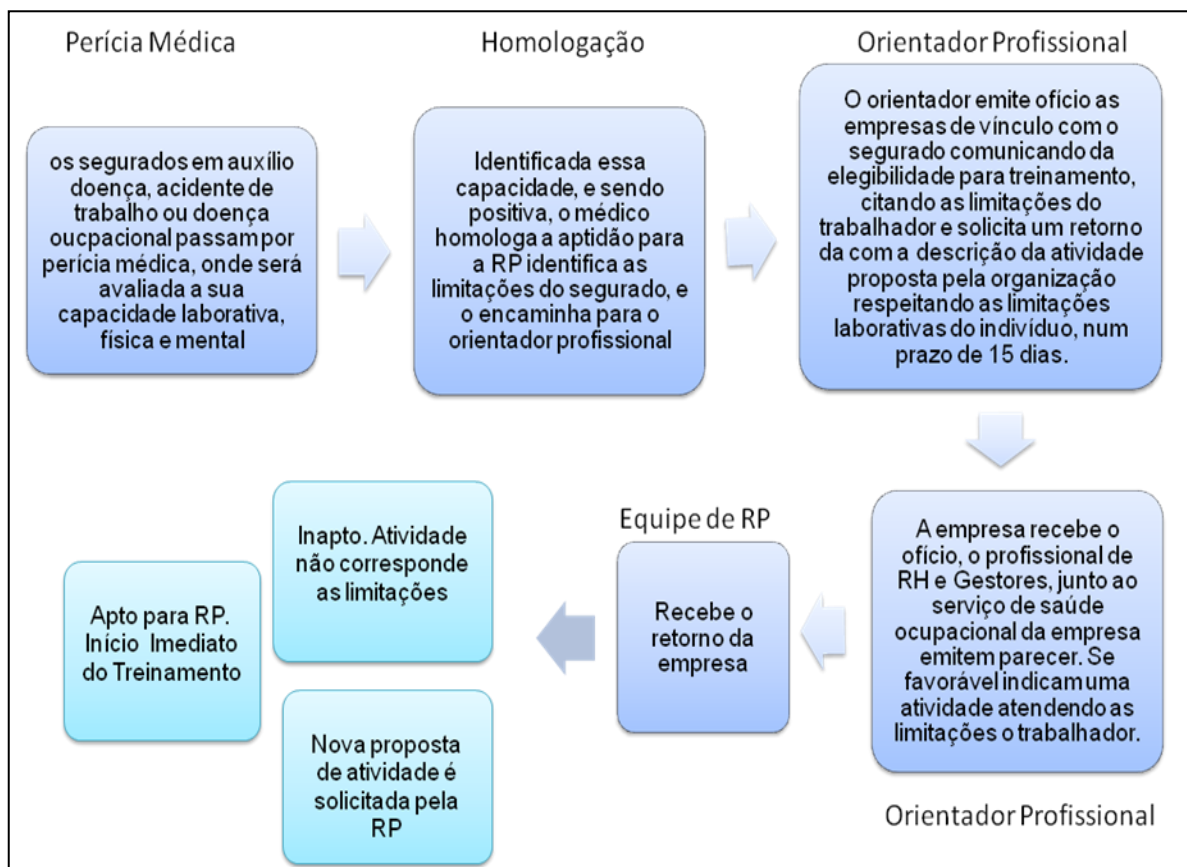
Nessa modalidade são determinados, segundo o manual de RP (2016) as seguintes recomendações: a) Retorno a mesma função com atividade diversa: beneficiários que, após cumprirem o treinamento apresentem condições de retorno à função de origem, necessitando de adequação das atividades e/ou do posto de trabalho; b) Retorno a mesma função com todas as atividades: beneficiários que, após cumprirem o treinamento, apresentem condições de retorno à mesma função, com todas as atividades que exercia antes de seu afastamento laborativo. c) Retorno à função diversa: total de beneficiários que, após cumprirem o treinamento estejam habilitados para o exercício de função e atividades totalmente diferentes daquelas realizadas anteriormente ao seu afastamento.

Os dados trabalhados foram fornecidos pelo setor de Reabilitação Profissional da Agência da Previdência Social de Ponta Grossa, por meio do boletim estatístico de Reabilitação Profissional. O período estudado compreende os meses de novembro e dezembro de 2014 e de janeiro a outubro de 2015. A escolha desse período deu-se por maior fidedignidade dos dados, uma vez que no final de 2015 e por um trimestre de 2016 houve greves administrativas e greve dos peritos médicos. A Reabilitação Profissional tem sede em Ponta Grossa e sua abrangência se dá em 11 cidades da região (nas agências do INSS e com equipes volantes).



O processo referente a orientação profissional na empresa de vínculo ocorre da seguinte maneira:

**Figura 1 – processo de Orientação Profissional na empresa de Vínculo**



Fonte: O Autor (2017).

O fluxo é bastante burocrático, as empresas envolvidas em parceria com o INSS, devem conhecê-lo e adotar internamente um fluxo próprio para articular o processo de RP entre RH, gestores, organização e previdência social, para efetividade do programa. A análise final é realizada, conjuntamente, com o perito médico e tem como objetivo definir a continuidade ou não do segurado candidato à Reabilitação Profissional.

## 7 RESULTADOS

Após ter sido visto e entendido todo o processo e etapas a serem percorridas no processo de RP, parte-se para a análise e compreensão dos dados levantados junto ao INSS.

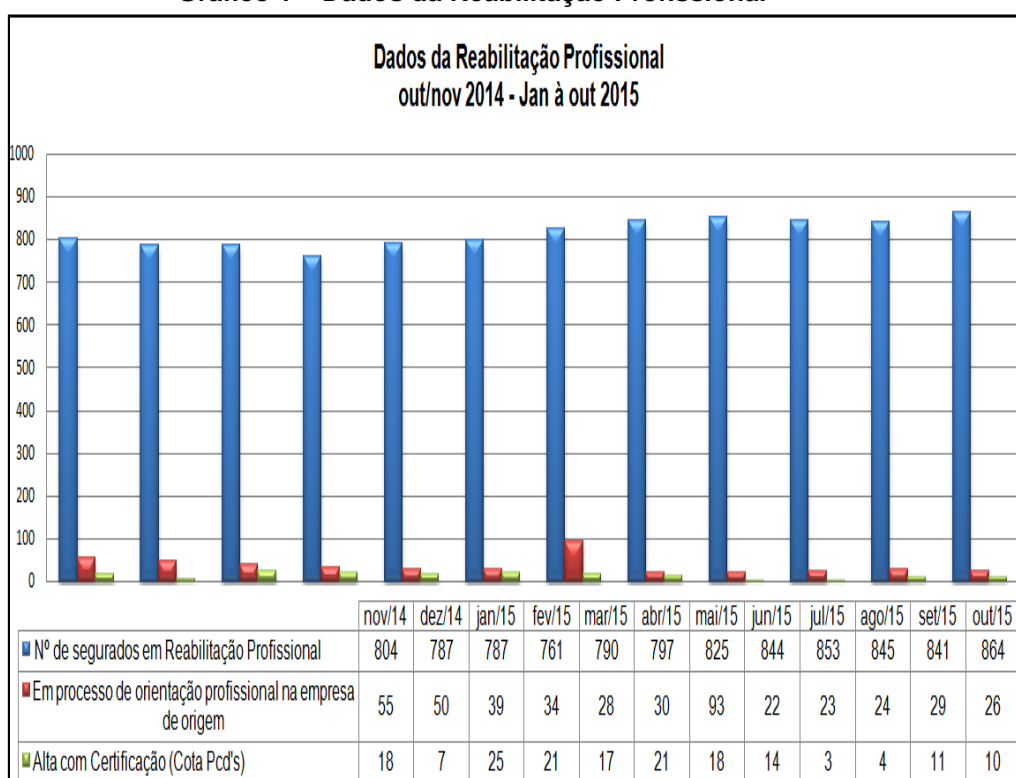
Inicialmente, é importante destacar que a Agência da Previdência Social de Ponta Grossa é uma Gerência Executiva e atende a 17 agências de atendimento da região dos Campos Gerais. Dessas, 11 possuem atendimento de Reabilitação

Profissional, sendo que 9 tem equipes fixas e 2 volantes. Os dados levantados englobam todas essas regiões, não sendo evidenciados números de um determinado município.

No gráfico à seguir, apresenta-se:

- O número de segurados em Reabilitação Profissional, ou seja, aqueles que passaram por perícia médica e estão aptos para iniciar o processo de treinamento.
- Concomitante, o número desses segurados aptos que estão em treinamento na empresa, ou seja, foram encaminhados pelo INSS para sua empresa de origem, onde identificou-se compatibilidade entre restrição e função e deu-se início no treinamento de RP.
- Reabilitados que passaram por treinamento e concluíram o processo de Reabilitação Profissional com certificação.

**Gráfico 1 – Dados da Reabilitação Profissional**



**Fonte: INSS (2014/2015)**

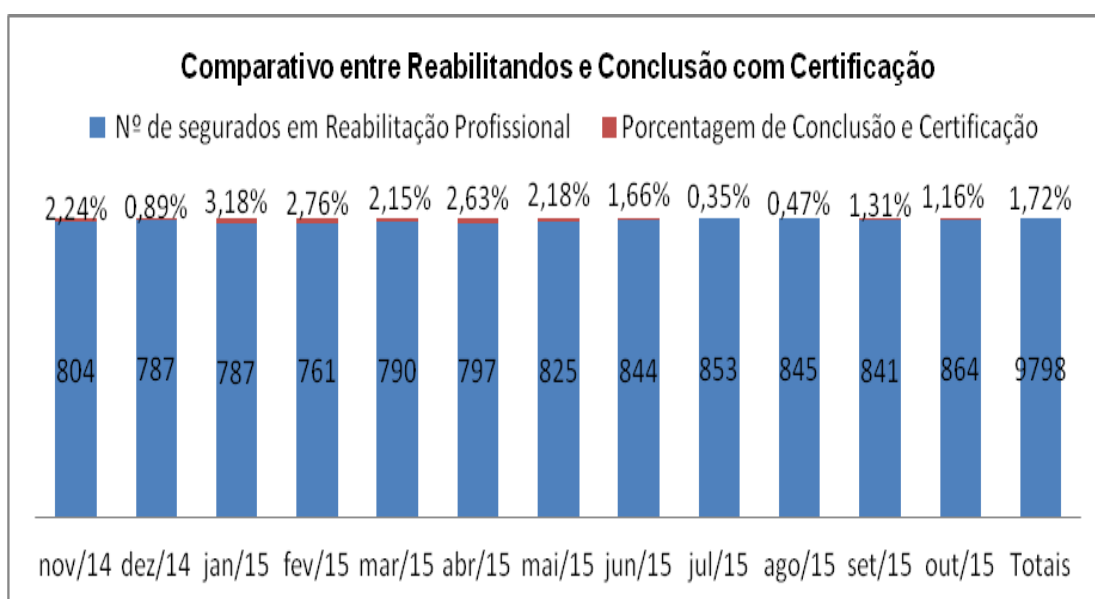
Analisando o gráfico, verifica-se que o número de segurados que passaram por perícia médica encaminhados para reabilitação profissional é bastante significativa, uma média de 816 segurados por mês. Um ponto a se destacar nessa análise é que se trata de trabalhadores com vínculo empregatício, que

apresentam capacidade laborativa (ou seja, apresentam limitações, porém com potencial para reintegração).

Visto essa capacidade laborativa e seguindo o processo de RP (comunicação entre INSS e empresa) cerca de apenas 37 segurados (média) são encaminhados para treinamento nas empresas de origem. Um número bastante pequeno frente a quantidade de segurados em reabilitação no período (ver quadro 2). Importante destacar que o número de segurado que entram mensalmente na Reabilitação Profissional é 4 vezes maior (em média) com relação ao número de segurados reabilitados.

Agora, um dado que chama a atenção é o numero de segurados que concluem o processo de RP e recebem a certificação. Isso está exposto no gráfico a seguir:

**Gráfico 2 – Comparativo entre Reabilitandos e Conclusão com Certificação**



**Fonte: INSS (2014/2015)**

Podemos ver que são mais de 700 segurados elegíveis para o programa, entretanto, em média, apenas 37 são encaminhados para treinamento, e pra fechar esse dado negativo (no sentido de RP) não chega a 5% o número de segurados que realizam o processo, concluem e recebem o certificado.

Visto a fragilidade nos números apresentados anteriormente, foi necessário levantar quais são os principais fatores que elevam essa porcentagem ínfima de reabilitação. E para melhor entendimento foi descrito o significado de cada uma delas no quadro a seguir:

**Quadro 2 – Motivos X Significados sobre a não realização da RP**

| <b>Motivos</b>                     | <b>Significado</b>   |
|------------------------------------|--|
| <b>Recusa</b>                      | Total de beneficiários que, embora apresentem condições físicas, psíquicas e sócioprofissionais para o programa, manifestem, ativa ou passivamente, total desinteresse e/ou resistência em cumpri-lo.  |
| <b>Recusa por parte da Empresa</b> | Empresa não apresenta atividades compatíveis com as restrições manifestadas pelo INSS.   |
| <b>Abandono</b>                    | Total de beneficiários que faltem por três vezes consecutivas aos agendamentos durante a avaliação e que não atendam à convocação feita pela Reabilitação Profissional até o dia subsequente ao recebimento da correspondência, via Aviso de Recebimento-AR. |
| <b>Intercorrência Médica</b>       | Total de beneficiários que, em treinamento, apresentem problemas de ordem médica ou patologias cuja remissão ultrapasse o período de trinta dias, devido a cirurgias, agravamento do quadro e outros.  |
| <b>Transferência</b>               | Total de beneficiários que, durante o PRP, passarem a pertencer à outra Gerência-Executiva da Previdência Social - GEX ou Agência da Previdência Social - APS, em razão de transferência do benefício.   |
| <b>Óbito</b>                       | - Total de beneficiários que venham a falecer no decorrer do PRP   |
| <b>Insuscetível para RP.</b>       | - Total de beneficiários que, em PRP, após várias tentativas de preparo para uma atividade profissional, não alcancem os requisitos mínimos para exercerem uma atividade laborativa que lhes garanta a subsistência.   |

Fonte: INSS (2016)

Todo esse processo de certificação e retorno ao trabalho, são acompanhados pelo INSS por meio de entrevista de fixação, para verificação da efetividade do programa. Para o trabalhador esse processo vai além da avaliação da sua capacidade laborativa, pois não baseia-se unicamente em aspectos biológicos, mas sim passa a considerar os contextos psicossocial, laboral e ambiental, nos quais esse segurado do INSS e as pessoas com deficiência se inserem, produzindo uma qualidade de vida melhor no trabalho.

Todos os dados analisados e comparados, forneceram um panorama de pesquisa bastante contundente para se entender o comportamento do processo de Reabilitação Profissional no período escolhido, bem como sua efetividade e desafios.

Evidencia-se que as empresas ainda precisam amadurecer seu olhar para algumas situações voltadas para seus trabalhadores, estejam eles ativos (cumprindo suas funções), ou afastados de suas atividades laborais. Tudo isso em parceria com o INSS.

Em contribuição aos dados levantados, Sampaio (2005), salienta que a reabilitação profissional tem enorme potencial de aplicação nas empresas após a conclusão da reabilitação profissional, grande parte dos servidores retornaram para

o mesmo local de trabalho e para a mesma função, com restrição de tarefas. Isso acontece quando os gestores e principalmente os de RH estão integrados com o processo. Isso gera uma melhor qualidade de vida no trabalho.

## **8 CONCLUSÃO**

Segundo Regatieri (2014), pensadores descrevem que o trabalho se sobrepõe ao homem naturalmente, mas se analisarmos profundamente, sem o trabalho, o homem não progride, não inova, não há aprimoramento, pois independente da atividade que realiza suas necessidades humanas básicas, como alimentação, segurança e bem-estar dependem diretamente de seu trabalho. Neste processo, a reabilitação profissional vem trazer uma possibilidade de (re) inserção ao mercado de trabalho ao indivíduo com incapacidade laborativa parcial.

Podemos destacar que a Reabilitação Profissional é um serviço prestado pelo INSS, em caráter obrigatório, independentemente de carência, aos beneficiários que estão parcial ou totalmente incapacitados para a sua atividade profissional em decorrência de doença ou acidente de qualquer natureza ou causa e ainda aos portadores de deficiência, tendo por finalidade a promoção dos meios para a sua reinserção no mercado de trabalho e na sociedade. É essencial para a promoção de qualidade de vida do trabalhador.

A partir dos dados analisados, é evidente que a Reabilitação Profissional precisa ser construída em um espaço de troca, de vínculo, de concordância e de paciência, pois requer tempo. O processo de RP deve provocar o trabalhador a pensar nas suas potencialidades, na sua identidade e na sua cidadania, que o empodere individual e coletivamente para o enfrentamento dos sentimentos conflitantes que, via de regra, são mobilizados pela condição de afastamento do trabalho. Para que isso ocorra é fundamental que as organizações e a gestão de recursos humanos (destas organizações) estejam alinhados com esse propósito, conhecendo a legislação previdenciárias, suas deficiências que possam estar gerando o afastamento de seus colaboradores, a interligação com o INSS e de como se dá o processo de Reabilitação. Isso promoverá um ambiente de trabalho mais seguro para o reingresso e permanência do trabalhador nas organizações gerando uma melhor qualidade de vida para estes.

Comparando os números fornecidos, ficou evidente que o programa não atinge o propósito de reabilitar segurados da previdência social nas organizações com 100% de efetividade, uma vez que pelo número de segurados inseridos no programa ser alto, o objetivo de promover o reingresso do trabalhador com certificação está aquém do esperado.

Alguns dos motivos foram levantados, mas segundo a agência da Previdência Social, em uma auditoria realizada em 2013, muitos casos ficam "retidos" por bastante tempo na RP devido à demora das empresas de vínculo em dar retorno ao INSS (algumas nem respondem e não há punição).

É indagável o posicionamento das empresas e dos segurados quanto à recusa ao processo do treinamento. Uma vez que é interessante para ambas as partes, a recolocação no mercado de trabalho e a certificação para a composição do quadro de cotas (PCD) para o atendimento da legislação trabalhista.

Conclui-se que com base nas informações, a definição de uma política interna nas organizações públicas e privadas, sobre o processo de reabilitação profissional e social se faz necessária a fim de esclarecer todas as etapas do processo e as possíveis barreiras a serem enfrentadas para, então, melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores reabilitados. A importância de avaliar a reabilitação profissional reside no fato de que é no local de trabalho que se concretiza a última etapa da reabilitação.

A possibilidade de discutir a reabilitação profissional na perspectiva dos diferentes saberes muito tem contribuído no para as agências da previdência social, com foco na melhoria do programa e para as empresas.

A contribuição principal desta pesquisa é a abordagem sobre a Reabilitação Profissional, e a compreensão da legislação previdenciária existente sobre o processo. Pois muitos gestores e segurados, desconhecem tal programa e sua importância.

## 8.1 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Ainda há lacunas relacionadas a legislação previdenciária e quanto a Reabilitação Profissional que demandam o desenvolvimento de novos estudos, principalmente, na criação de ferramentas para uma melhor gestão da RP tanto pela previdência quanto das empresas. Baseado neste entendimento e em uma série de

assuntos relacionados a diferentes disciplinas, sugere-se o desenvolvimento dos seguintes temas:

- Reabilitação interna com acordo de Cooperação Técnica entre INSS e Empresas Conveniadas;
- Análise do comportamento das empresas frente as novas regras propostas a partir da reforma previdenciária;
- Estudar o envelhecimento da população trabalhadora nas empresas, bem como as ações de saúde, segurança e qualidade de vida voltadas para estes.

## REFERÊNCIA

BRASIL, Presidência da República. Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei Nº 8.213, de 24 de Julho DE 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em 10/08/2016.

BORTOLOZO, Q. F. A.; et al. **Análise perspectiva da dicotomia entre qualidade de vida no trabalho e produtividade: percepção de gestores.** R. Bras. Qual. Vida, Ponta Grossa, v. 7, n. 4, p. 190-209, out./dez. 2015.

CAMÕES S. R. M.; PINTOJA J. M.; BERGUE, T. S. **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público/organizado.** Brasília, ENAP, 2010.

CANNALONGA, L. S. **Reabilitação Profissional.** Disponível em: <<http://www.proreabilitacao.com.br/papocafezinho/leilasilvacannalonga/reabilitacao-profissional>>. Acesso em: 10/08/2016.

CAVALCANTE, V. Z.; SILVA, S. L. M. **A importância da Revolução Industrial no mundo da tecnologia.** SBN 978-85-8084-055-1 2, 2011. Disponível em <[http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/zedequias\\_vieira\\_cavalcant e2.pdf](http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/zedequias_vieira_cavalcant e2.pdf)> acesso em 19/08/2016.

CERVO, L.A. SILVA, R. BERVIAN, A. P. **Metodologia Científica.** 6ª Ed. PEARSON EDUCATION. 2007.

FORNO, D. C.; FINGER, R. I. **Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas.** R. bras. Qual. Vida, Ponta Grossa, v. 7, n. 2, p. 103-112, abr./jun. 2015.

FRANÇA, L. A. C. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, A. L. SILVA, C. G. **Gestão de Pessoas: uma reflexão sobre teoria e prática**. Faculdades Integradas Vianna Júnior. Minas Gerais. 2011. Disponível em <[http://www.machadosobrinho.com.br/revista\\_online/publicacao/artigos/Artigo06REMS5.pdf](http://www.machadosobrinho.com.br/revista_online/publicacao/artigos/Artigo06REMS5.pdf)> acesso em 19/08/2017.

HOBBSAWM, E. J. **A era das revoluções: 1789-1848**. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 2010.

INSS - Instituto Nacional de Seguro Social. **Manual Técnico de Procedimentos da Área de Reabilitação Profissional**. Vol I. Brasília, 2016.

MAENO, M.; VILELA, G. A. R. **Reabilitação profissional no Brasil: elementos para a construção de uma política pública**. Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 35 (121): 87-99, 2010.

MENEZES, L. R. **Qualidade de Vida no Trabalho e sua Influência no Clima Organizacional: Estudo de Caso em uma Empresa do Setor de Alimentos**. 2008. 94 págs. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) Universidade de Fortaleza (UNIFOR), Fortaleza, 2008.

PURCIDONIO, P. M. **Práticas de Gestão do Conhecimento em arranjo produtivo local: o setor moveleiro de Arapongas - PR**. 2008. 155 f. Tese (Mestrado em Engenharia da Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Ponta Grossa, Ponta Grossa. 2008.

REGATIERI, T. S. **A Efetividade da Reabilitação Profissional Previdenciária em Face da Realidade do Trabalhador com Baixa Instrução**. Rev. SÍNTESE, São Paulo, 62:09-10, 2014. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/documents/1295387/9262289/Revista\\_sintese\\_direito\\_previdenciario\\_n62\\_set\\_out\\_2014](http://www.tst.jus.br/documents/1295387/9262289/Revista_sintese_direito_previdenciario_n62_set_out_2014)> Acesso em 26/12/16

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – evolução e análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SAMPAIO, F. R. et al. **Implantação de serviço de reabilitação profissional: a experiência da UFMG**. Rev. Fisioterapia e Pesquisa, Minas Gerais, 12 (2): 28-34, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/> acesso em 21 de abril de 2017.



SILVA, J.C.P., PASCHOARELLI, L.C. **A evolução histórica da ergonomia no mundo e seus pioneiros**. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010. 103 p. ISBN 978-85-7983-120-1.

SIMONELLI, A. P, et al. **Proposta de articulação entre abordagens metodológicas para melhoria do processo de reabilitação profissional**. Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 35 (121): 64-73, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/> acesso em 21 de abril de 2017.

TAKAHASHI M.A.B.C.; IGUTTI, M.A. **As mudanças nas práticas de reabilitação profissional da Previdência Social no Brasil: modernização ou enfraquecimento da proteção social?** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 24(11):2661-2670, nov, 2008.

TAKAHASHI, M. A.B.C.; KATO M.; LEITE O. A. R. **Incapacidade, reabilitação profissional e Saúde do Trabalhador: velhas questões, novas abordagens**. Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 35 (121): 07-09, 2010 . Disponível em: <http://www.scielo.br/> acesso em 21 de abril de 2017.

XAVIER, P. A. A. **Ergonomia**. Ponta Grossa: Especialização em Engenharia da Produção, 2016. 80 p. Apostila.

ZILLIOTTO, D. M. BERTI, A. R. **Reabilitação profissional para trabalhadores com deficiência: reflexões a partir do estado da arte**. Saúde Soc. São Paulo, v.22, n.3, p.736-750, 2013.