

REABILITAÇÃO PROFISSIONAL: NOVA PERSPECTIVA PROFISSIONAL PARA SERVIDORES MUNICIPAIS COM RESTRIÇÕES DEFINITIVAS DE SAÚDE

Denise Renata Godoy¹

RESUMO

O presente trabalho é escrito sob o contexto da área de saúde ocupacional, mais especificamente com enfoque na Reabilitação Profissional. Parte da premissa que um grande contingente de pessoas que são aposentadas tem potencial para manterem-se no mercado de trabalho após a reabilitação e, neste sentido, busca identificar o nível de satisfação dos servidores públicos municipais em seus cargos, antes e depois de terem passado pelo processo de Reabilitação Profissional. É desenvolvido como uma pesquisa bibliográfica, com observação indireta dos dados em fontes secundárias de pesquisa (artigos, livros, periódicos). O tratamento dos dados se dá segundo agrupamento em ideias principais e palavras chaves, sustentando análise qualitativa por observatória, interpretação e critérios subjetivos. A inspiração baseia-se no método dedutivo, não buscando esgotar o assunto, prezando pelo objetivo exploratório e caráter básico. Como resultado principal da pesquisa, chega-se a uma enumeração, simples e prática, quanto a satisfação do servidor municipal, com suas atividades laborais, antes e depois do processo de reabilitação. Espera-se que os resultados deste trabalho se traduzam em benefícios a educação, a ciência, ao estado atual do conhecimento e a gestão de pessoas dos poderes municipais, decorrentes da relevância dos dados apresentados. Poderão, ainda, ocorrer impactos positivos na vida dos servidores que terão sua capacidade laborativa residual aproveitada e, também, aos cofres públicos pela redução do número de aposentadorias, precocemente, consideradas por invalidez.

Palavras chave: Saúde, Potencial, Laboral, Restrições, Definitivas, Reabilitação, Ocupacional,

ABSTRACT

This paper is written in the context of occupational health, specifically with vocational rehabilitation approach. Assumes that a large number of people who are retired has the potential to remain in the labor market after rehabilitation and in this sense, aims to identify how is the satisfaction of municipal civil servants in their positions before and

¹ Psicóloga, Faculdades Tuiuti do Paraná, 1989, Especialista em Saúde do Trabalho, Gestão Pública e em Gestão Integrada de Recursos Humanos.

after having passed the vocational rehabilitation process. It is developed as a literature search, with indirect observation of the data on secondary research sources (articles, books, periodicals). The data is given in the second grouping principal ideas and keywords, supporting qualitative analysis observatory, interpretation and subjective criteria. Inspiration occurs in the deductive method, not seeking to exhaust the subject, valuing the exploratory objective and basic character. As the main search result, we arrive at an enumeration, simple and practical, of how is the satisfaction of the municipal server, with their work activities before and after the rehabilitation process. It is expected that the results of this work will bring benefits to education, science, the current state of knowledge, and personnel management of municipal authority since the end brings a relevant result. There may be positive impacts in the lives of people who need rehabilitation to return to work and also to the public coffers by reducing pensions improperly labeled disability.

Keywords: Health, Potential, Labour, Restrictions, Definitive, Rehabilitation, Occupational.

1 INTRODUÇÃO

A Reabilitação Profissional é um tema relevantemente tratado nos dias de hoje e, neste viés, tem sido discutido por ocasião não só das aposentadorias, mas, também e principalmente, no que se refere à qualidade de vida e bem estar do trabalhador. Os servidores considerados inaptos ou com restrições definitivas de saúde ao cargo original devem passar por um processo de reabilitação visando o aproveitamento de seu potencial laborativo, o que oportuniza sentirem-se novamente produtivos e inseridos no contexto do trabalho. Busca-se o enfrentamento dessa realidade e a conciliação frente às demandas da instituição, preservando ao máximo os interesses de ambos os lados. Uma questão a ser pensada!

Nesta linha, e tendo como foco do trabalho a Reabilitação Profissional de Servidores Públicos Municipais, toma-se por base estudos realizados, a este respeito, junto a Prefeitura Municipal de Curitiba. Uma prefeitura que foi destaque no que diz respeito a Programas de Reabilitação Profissional, no sul do Brasil, o que lhe infere pioneirismo, segurança e solidez para a questão em pauta. O Programa de Reabilitação Ocupacional da PMC teve início em 1993, vinculado ao Serviço de Reintegração Ocupacional e amparado pelo Decreto nº 1.300/93 que regulamentava os

procedimentos da Readaptação, Recapacitação e Remanejamento por problemas de saúde, bem como pela Lei nº 8453/94, que tratava especificamente da Readaptação do Servidor Público Municipal (JUSBASIL, 1995). Em 1997, as atividades das áreas técnicas do Departamento de Saúde Ocupacional foram descentralizadas para os Núcleos Setoriais de Recursos Humanos das diversas Secretarias Municipais. Isto foi feito com a intenção de favorecer a aproximação das equipes multidisciplinares do Departamento às realidades diárias das demais Secretarias Municipais.

Após dez anos desenvolvendo a Readaptação de seus servidores, em 2003 constituiu-se um grupo de trabalho com o objetivo de elaborar proposta de ajustes na legislação em vigor, tendo em vista a evolução do processo e as novas necessidades apresentadas. Esse estudo deu origem à nova Lei que dispõe sobre a Reabilitação Ocupacional na PMC, sob o nº 11768/06, a qual entrou em vigor em 1º de junho de 2006, e do Decreto nº 365/07 que a regulamenta; bem como aprovação e publicação do Decreto nº 350/08 que altera e complementa dispositivos do Decreto nº 365/07. Foram muitas ações e reações nesta linha de reabilitação junto a PMC, de tal sorte a ser referência nacional na área mencionada.

Nesse sentido, e tendo em vista a importância do tema Reabilitação Profissional, ainda a existência de controversas e desequilíbrios a se resolver, dá-se início a este estudo. Junta-se a isto os dispêndios que o contingente de servidores com restrições definitivas geram aos cofres públicos; o que pode ser minimizado com o aproveitamento destes servidores em atividade laboral compatível com as restrições apresentadas e, então, motiva-se o trabalho a fim de responder a seguinte questão: **Qual o nível de satisfação dos Servidores Públicos Municipais, em seus cargos, antes e depois de terem passado pelo Programa de Reabilitação Ocupacional?**

É desenvolvido como uma pesquisa bibliográfica, através da observação indireta em artigos, livros e periódicos. Tem-se como base principal de pesquisa uma observação em relatório realizado junto à Prefeitura Municipal de Curitiba, o qual sintetizou, de forma explícita, as principais reações subjetivas, acerca da satisfação, ante e pós Reabilitação Ocupacional de seus servidores. Os dados foram tratados crítico-dissertativamente por agrupamentos em ideias principais e palavras chave, e analisados quanti-qualitativamente. Seguiu-se o método dedutivo, cumprindo o objetivo

exploratório da mesma. O caráter da pesquisa foi básico. Argumentações e discussões foram realizadas acerca dos dados e materiais tratados, a fim de se atingir os objetivos propostos.

Justifica-se a importância e relevância do desenvolvimento do tema, visto os resultados do trabalho, por efeitos de benefícios aos servidores públicos, fundos previdenciários e aos cofres públicos. Afinal, como resultado prático e de efeito esclarecedor, o estudo deverá abordar, de forma direta ou indireta, vários aspectos e problemas referentes à Reabilitação Ocupacional. O número de servidores municipais aposentados, precocemente, deverá então reduzir (OLIVEIRA, 2001).

2 REABILITAÇÃO OCUPACIONAL

A Reabilitação Ocupacional está relacionada a um trabalho multidisciplinar que é feito com o servidor por meio da avaliação diagnóstica, orientação quanto a necessidade de tratamento médico/terapêutico e monitoramento, devido a restrições definitivas de saúde que afetam a realização de suas atividades laborais.

A criação da Lei nº 11768/06 surgiu em decorrência da necessidade de ampliação das ações, até então desenvolvidas, bem como da atualização do conceito de Readaptação para Reabilitação Ocupacional, atual designação do Programa. O objetivo geral do Programa de Reabilitação Ocupacional da PMC é intervir na relação saúde/trabalho do servidor com laudo médico de restrições definitivas parciais e/ou totais para o cargo que integra, buscando valorização profissional e a máxima produtividade em atividade compatível com as condições de saúde apresentadas. A nova legislação está em consonância com as diretrizes estabelecidas no Plano de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor, preconizado pelo Departamento de Saúde Ocupacional (PMC, 2005).

No sentido de viabilizar melhor adequação às novas condições de trabalho, têm por objetivos específicos: a) Promover a recapacitação do servidor em processo de Reabilitação Ocupacional, que consiste em promover o aprimoramento e /ou a aquisição de conhecimentos e habilidades para o desenvolvimento da nova atividade ocupacional, por meio de treinamento e/ou capacitação, conforme indicação da equipe

multidisciplinar; b) Realizar o monitoramento do servidor em processo de Reabilitação Ocupacional, que consiste no acompanhamento da adaptabilidade à nova área ocupacional, bem como da evolução do quadro de saúde do servidor no contexto do trabalho e orientações às chefias imediatas, visando favorecer melhores condições de gerenciamento das situações funcionais que envolvem os servidores reabilitados; c) Realizar seminários específicos objetivando informar os servidores reabilitados e suas chefias sobre os aspectos legais, administrativos e de saúde ligados ao processo de Reabilitação Ocupacional, trabalhando também, aspectos motivacionais através de dinâmicas e vivências em grupo.

De acordo com a Lei Municipal nº 11.768/06 art. 1, entende-se:

Reabilitação Ocupacional é o conjunto de medidas físicas, mentais, sociais e administrativas, que visam o aproveitamento compulsório do servidor estável, portador de inaptidão e/ou restrições definitivas de saúde, em atividade laborativa compatível com as mesmas (JUSBRASIL, 2008).

Para tanto o processo de Reabilitação Ocupacional compreende os seguintes procedimentos: a) Readaptação: consiste na mudança de cargo decorrente da inaptidão definitiva do servidor para o cargo originário, visando o aproveitamento de sua capacidade laborativa residual; b) Readequação: é o procedimento que autoriza a redução do rol permanente de atividades inerentes ao cargo ocupado, em virtude de restrições definitivas de saúde apresentadas pelo servidor, desde que mantido o núcleo básico do cargo; c) Remanejamento: consiste na mudança "ex-officio" do servidor para outro local de trabalho, em caráter temporário ou definitivo, objetivando minimizar a repercussão das condições ambientais desfavoráveis à sua saúde no exercício do cargo (JUSBRASIL, 2008).

Síntese dos principais avanços instituídos na atual legislação que regulamenta o processo de Reabilitação Ocupacional: a) Mudança na designação do Programa, passando de Readaptação para Reabilitação Ocupacional visando maior abrangência do termo, uma vez que o processo engloba três procedimentos distintos: Remanejamento, Readequação e Readaptação; b) A Divisão de Perícia Médica deixa de ser o órgão responsável pela avaliação de saúde que dá início ao processo de

Reabilitação Ocupacional do servidor. Esta competência passa a ser da Gerência de Medicina Ocupacional, atendendo a nova proposta de Reabilitação Ocupacional que contempla, além dos casos de servidores com inaptidão definitiva para o cargo de origem, também os casos de servidores aptos com restrições definitivas, que podem desempenhar parcialmente as atividades inerentes ao cargo de origem. Outro fator relevante é a proximidade do médico do trabalho com a realidade laboral do servidor; c) Estabelece prazo para que o processo não se torne moroso em demasia, regulamentando o período em que o servidor desenvolve atividade diferente a de seu cargo original, a título de experiência e/ou adaptação; d) Manutenção do vencimento percebido pelo servidor em seu cargo de origem, observando o princípio da irredutibilidade de vencimento, utilizando-se como critério a compatibilidade de tabelas salariais; e) Garantia de atuação multidisciplinar para promover a Reabilitação Ocupacional, através de equipe composta por Médico do Trabalho, Psicólogo, Assistente Social, Médico Perito e Analista de Desenvolvimento Organizacional; f) Acompanhamento da adaptabilidade do servidor às novas atividades, bem como de sua situação de saúde, através de monitoramento; g) Realização de Seminários para servidores inseridos no Programa de Reabilitação Ocupacional e respectivas chefias; h) Realização de cursos e treinamentos; i) Estabelece as competências dos setores envolvidos no Programa de Reabilitação Ocupacional, bem como as atribuições dos membros da equipe multidisciplinar, deveres e direitos do servidor e chefia imediata; j) Fornecimento de vale transporte, garantindo a participação dos servidores em processo de Reabilitação Ocupacional nos eventos e procedimentos técnicos desenvolvidos pelo Programa.

O servidor que mudar seu cargo em decorrência de processo de Reabilitação Ocupacional terá garantido o direito de manter todas as pontuações obtidas no cargo anterior ao processo, bem como a utilização de todo o seu acervo funcional (cursos, tempo de serviço, tempo de função gratificada, afastamentos e outros, reconhecidos por legislação própria), para efeitos de crescimento horizontal, crescimento vertical e avaliação de competências, desde que preencha os requisitos previstos em lei e em edital do concurso.

A Administração poderá optar por não deflagrar o processo de Reabilitação Ocupacional do servidor que completar a totalidade dos requisitos constitucionais para aposentadoria num prazo de 24 meses posteriores a abertura do processo. Na hipótese contrária, a Reabilitação Ocupacional deverá determinar as medidas a serem adotadas para preservação da saúde do servidor, bem como o prazo para serem implantadas.

Antes da efetivação do processo de Reabilitação Ocupacional, a Administração deverá convocar o servidor para devolutiva quanto ao parecer conclusivo emitido pela equipe multiprofissional de saúde ocupacional, garantindo o posicionamento do servidor em relação à mesma.

3 SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS ANTES E APÓS A REABILITAÇÃO OCUPACIONAL (PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA).

Dentro da linha de estudo (Prefeitura Municipal de Curitiba), investiga-se a satisfação dos servidores municipais com relação a atributos pré-definidos. Busca-se em Godoy; Sabbag (2011) dados conforme apresenta o quadro 1, levando-se em conta que o Departamento de Saúde Ocupacional da Prefeitura Municipal de Curitiba faz parte do escopo de certificação da Norma NBR ISO 9001: 2008 (Sistema de Gestão de Qualidade). Desta forma e pelos atributos escolhidos, colabora com o Processo de Qualidade e Melhoria Contínua do Sistema de Gestão da Qualidade da Secretaria Municipal de Recursos Humanos de Curitiba.

Onde	Antes da Reabilitação	Depois da reabilitação
Local de trabalho	Tem-se que mais da metade, ou seja, 57,14% dos servidores consideravam o local de trabalho bom; outros 28,57% achavam o local regular e 14,28% julgaram como ruim;	Após a reabilitação, o percentual de servidores que achavam que o ambiente de trabalho era ruim diminuiu, e, como surpresa, 100% deles acharam que o ambiente de trabalho melhorou. Ressalta-se que, apesar da maioria ter apontado melhoria no ambiente de trabalho, alguns apontaram terem sofrido certa discriminação.
Chefia imediata	64,28% dos servidores avaliaram como bom, o nível de satisfação em relação à sua chefia; 7,14% como regular e 28,57% demonstraram insatisfação, avaliando-o ruim;	Após a mudança de cargo, 92,85% dos servidores avaliaram como bom o nível de satisfação em relação à sua chefia atual e 7,14% como regular a relação com seu superior;
Colegas de trabalho	Observa-se satisfação em relação aos colegas de trabalho em 64,28% dos servidores; 28,57% tinham níveis satisfatórios de relacionamento e apenas 7,14% consideraram um nível ruim;	100% responderam que é bom o nível de satisfação em relação aos colegas de trabalho;
Reconhecimento profissional	35,71% dos servidores representam um grupo que considerava bom o nível de reconhecimento profissional, enquanto desempenharam suas atividades de Educador; com o mesmo percentual, outro grupo identificou como satisfatório, sendo que 28,57% dos servidores sentiam-se pouco reconhecidos profissionalmente.	64,28% dos servidores consideraram bom o nível de reconhecimento profissional no cargo ocupado, atualmente; enquanto 35,71% responderam ter um nível regular de reconhecimento profissional.

Continua

Continuação

Vida pessoal	A maioria dos servidores, antes da reabilitação ocupacional, (89%) referiam ter problemas pessoais, e com a família, com relação a auto-estima, sentimentos de valorização e motivação. Vale-se destacar que, de forma sistêmica, problemas pessoais e profissionais se misturam trazendo detrimento ao servidor.	Sobre a Reabilitação Ocupacional e mudanças na vida pessoal, observa-se que na opinião de 92,85% dos servidores reabilitados, a RO trouxe mudanças em sua vida pessoal e em parte para 7,14%. A reabilitação ocupacional foi positiva para a maioria dos reabilitados, de acordo com as respostas apresentadas: melhora no quadro de saúde, elevação da autoestima, gerando sentimento de bem estar, satisfação pessoal, favorecimento do autoconhecimento, superação pessoal, além de melhorias nas relações interpessoais.
Vida Profissional	Com relação à vida profissional, nota-se que 76% dos entrevistados apontam que os problemas de saúde, acarretam em diminuição de produtividade e desempenho funcional. Dizem ainda que o bem estar fica reduzido e que o foco acaba saindo do trabalho e indo para o problema apresentado. Ainda, 10 % dos questionados, dizem que infelizmente não há o que fazer. Trabalham de forma focada, porém acarretando sentimentos de menos valia, pela patologia/perda do potencial laborativo, criam mágoas. Finalizam dizendo que a produtividade também cai. 4% não expressaram opinião.	No que se refere às mudanças ocorridas pelo processo de RO, na vida profissional dos servidores, e de que modo estas mudanças ocorreram, observa-se que existe um percentual de 7,14% de servidores que consideram não ter ocorrido mudanças em sua vida profissional. Os servidores que responderam, negativamente, justificam que trabalham fazendo jus ao seu salário, mas insatisfeitos em relação às atividades que desenvolvem, por não ser o que desejavam. Já para outros, a mudança foi uma oportunidade de crescimento, aprendizado, descobrimento de novas potencialidades, retorno ao estudo, aperfeiçoamento através da participação em cursos e treinamentos, entre outros. Quanto ao reconhecimento profissional, dobrou o nível de satisfação; menos expressivo, porém, não menos importante, é o aumento do percentual dos níveis de satisfação no que se refere às relações com as chefias imediatas.

QUADRO 1 – SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DA PMC ANTES E DEPOIS DA REABILITAÇÃO OCUPACIONAL

FONTE: O AUTOR

Foi observado pelos pesquisados as vantagens obtidas pela instituição, que mantêm seus servidores produtivos, visando o aproveitamento de seu quadro funcional. Apontou-se a falta de habilidade de algumas chefias em administrar as restrições de saúde de seus supervisionados, gerando situações conflitantes, o que dificulta a inserção do servidor reabilitado na nova atividade.

Por outro lado, há relatos que demonstram a resistência de alguns servidores reabilitados, frente às mudanças ocorridas, bem como a falta de conhecimento pleno das atribuições do novo cargo, como fatores que prejudicam a efetividade da Reabilitação Ocupacional. Desta forma, destacou-se a importância da responsabilidade compartilhada entre todos os envolvidos no processo.

Ainda conforme Godoy; Sabbag (2011) o fator de maior consenso entre os participantes da pesquisa, se refere ao respeito às restrições de saúde e ao afastamento das situações estressantes; bem como a possibilidade do desenvolvimento

de novas habilidades, da manutenção dos benefícios funcionais, do resgate da autoestima, trazendo como resultado, a melhoria da qualidade de vida que contribui de forma favorável ao tratamento.

Sobre os cargos, nota-se que dentre os servidores afastados definitivamente por problemas de saúde, 36,6% da totalidade pertenciam ao cargo de Educador. Ressalta-se que o conceito de Educador na PMC é diferente do conceito definido para o Profissional do Magistério que tem como atribuição fundamental a alfabetização das crianças, sendo exigido para o cargo o terceiro grau completo. Já os Educadores possuem como sumário das atribuições: prestar atendimento referente aos cuidados de crianças e/ou adolescentes, com a finalidade de promover a educação e o desenvolvimento integral dos mesmos, de acordo com os preceitos do Estatuto da Criança e do Adolescente, bem como, ter condições de saúde para cuidar de crianças e/ou adolescentes em todos os aspectos, conforme Decreto nº 003 de 09 de janeiro de 2007 que aprova o conjunto de atribuições e responsabilidades inerentes ao cargo de Educador. Em seguida, os cargos de Cozinheiro (com 24,6%) e de Auxiliar de Enfermagem (com 7,6%) são os cargos que apresentam maior incidência de Reabilitação Ocupacional.

A partir dos estudos epidemiológicos realizados, constata-se que as patologias que mais afastam definitivamente os servidores dos seus cargos de origem, de acordo com o CID 10, referem-se aos transtornos mentais, com percentual correspondendo a 45% do total dos servidores reabilitados, seguidos dos casos gerados por problemas osteomusculares, com 30,44% dos servidores que passaram pelo Programa de Reabilitação Ocupacional. No decorrer dos anos, observa-se pequena variação destes percentuais, porém o predomínio dos transtornos mentais sempre prevalece sobre os problemas de ordem osteomuscular.

Outro aspecto diz respeito aos casos de insuscetibilidade, ou seja, servidores que são encaminhados para avaliação da Perícia Médica quanto à possibilidade de aposentadoria, uma vez que não possuem indicação de Reabilitação Ocupacional por não possuírem potencial laboral, perfazendo um total de 11,14% dos casos inscritos, desde 1993. Considerando-se que o Programa vem sendo desenvolvido há 16 anos, o percentual apresentado é relevante pela baixa incidência dos casos que não

apresentaram residual laboral para exercício de quaisquer atividades no quadro funcional da PMC.

Percebe-se que há uma tendência ao aumento dos casos de Readequação com base na nova legislação, produzindo um reflexo positivo para os servidores municipais, através de ações de prevenção e promoção da saúde, bem como para a instituição nos aspectos gerenciais, administrativos e financeiros.

Desta forma, o Programa de Reabilitação Ocupacional da Prefeitura Municipal de Curitiba desempenha um papel importante na administração dos recursos humanos porque viabiliza o aproveitamento produtivo do seu quadro funcional, evitando aposentadorias precoces, e, por consequência, menor impacto financeiro para o servidor, bem como no que se refere às questões orçamentárias do município. Tendo como resultados a diminuição do absenteísmo, menor necessidade de novas contratações por concursos públicos e redução do custo gerado pelo afastamento do servidor em tratamento de saúde, o que, muitas vezes, implica na substituição temporária do funcionário, entre outros.

De acordo com o apresentado a Secretaria Municipal de Educação permanece como o órgão que tem o maior número de afastamentos definitivos; o cargo de Educador se mantém com o maior número de profissionais afastados e que entre as patologias, os transtornos mentais são os que mais desencadeiam Processos de Reabilitação Ocupacional na PMC, muitas vezes em associação com outras patologias.

4 CONCLUSÃO

A Reabilitação Ocupacional na PMC é um processo amplo e complexo que se desenvolve e atende a determinações legais com o objetivo de reinserção profissional do servidor com laudo de inaptidão ou restrições definitivas de saúde para atuação no cargo de origem. É relevante e importante a avaliação do potencial laboral residual e a sua compatibilidade com as atribuições do novo cargo, trabalho que é realizado pelas equipes multidisciplinares.

Considerando o que está disposto na legislação e as novas variáveis de interação ocupacional que interferem diretamente nos processos de trabalho, salienta-se a necessidade de constante discussão das políticas de recursos humanos, tanto no contexto interno da PMC, como no contexto da saúde pública no país. Estreitar relações e ampliar os espaços de credibilidade no âmbito da Saúde Ocupacional possibilitará o desenvolvimento de ações de segurança e qualidade de vida do trabalhador, principalmente, no viés preventivo. Sendo assim, a atuação preventiva, certamente, repercutirá na necessidade de novas concepções sobre o tema: Reabilitação Profissional.

Por todo exposto, nota-se que a satisfação do servidor, da Prefeitura Municipal de Curitiba, melhorou quando comparado os períodos antes e após ter passado pelo Programa de Reabilitação Ocupacional. Isto se deve basicamente nos tópicos: a) Local de trabalho, b) Chefia, c) Colegas de trabalho, d) Reconhecimento profissional, e) Vida pessoal, f) Vida profissional, que foram os mais relevantes.

Ressalta-se que a pesquisa não buscou esgotar o assunto e, segundo os procedimentos adotados, foram encontradas dificuldades (a saber, a centralização de informações específicas na bibliografia de Godoy e Sabbag (2011). Desta forma, sugere-se a continuidade do presente estudo, a fim de comprovar ou refutar os resultados da mesma.

REFERÊNCIAS

GODOY, D. R.; SABBAG, A. P. **Reabilitação Profissional: Uma Experiência na Prefeitura Municipal de Curitiba.** 2011.

JUSBRASIL – Lei 8453/94 | Lei nº 8453 de 24 de maio de 1994. **Dispõe Sobre A Readaptação Do Servidor Público Municipal.** Disponível em: <<http://cm-curitiba.jusbrasil.com.br/legislacao/728616/lei-8453-94>> Acesso em: 20 mar. 2015.

_____. Lei 11768/06 | Lei nº 11768 de 01 de junho de 2006. **Dispõe Sobre A Reabilitação Ocupacional, Do Servidor Público Municipal.** Disponível em: <<http://cm-curitiba.jusbrasil.com.br/legislacao/334094/lei-11768-06>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

MATSUO M. **Acidentado do trabalho: reabilitação ou exclusão?** São Paulo, 1998 . Dissert. (Mestrado) Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas/USP

OLIVEIRA JC. **Aposentadoria: um caminho que nem sempre leva o caminhante ao melhor lugar.** Belo Horizonte: Cultura; 2001.

OLIVER FC. **Reflexões sobre a relação entre trabalho e saúde e as propostas de intervenção em Terapia Ocupacional.** Rev Ter Ocup Univ São Paulo 1990; 1(2):76-80.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA. Secretaria Municipal de Recursos Humanos. Departamento de Saúde Ocupacional. **Plano de Atenção Integral a Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor,** 2005.

SAMPAIO RF, Silveira A, Parreira VF, Makino AT, Martin M. **Análise das aposentadorias por incapacidade permanente entre os trabalhadores da Universidade Federal de Minas Gerais no período de 1966 a 1999.** Rev Assoc Med Bras 2003; 49 (1):60-6.

SEYFRIED E. **Vocational rehabilitation and employment support services.** In: International Labour Office. Encyclopaedia of occupational health and safety. Geneve; 1998. p.1718-22.