

**Caderno de Resumos do I Congresso de Saúde e  
Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental  
Parte III — Readaptação e Reabilitação Profissional**

**ORGANIZADORES**

Maria Luiza Gava Schmidt — Presidente da Comissão Científica do I  
CONCOSTSA

Walnei Fernandes Barbosa — Presidente do I CONCOSTSA

**COLABORADORES**

**Membros da Comissão Científica**

Maria Luiza Gava Schmidt — COSTSA — Presidente da Comissão

Janaína Conrado Lyra da Fonseca — COSTSA

José Manoel Bertolote — COSTSA

José Salvador Lepera — COSTSA

Maria Candida Soares Del-Masso — Faculdade de Ciências e Filosofia —  
UNESP — Câmpus de Marília

Marcos Ricardo Datti Micheletto — COSTSA

**Pareceristas *ad hoc*: Docentes do Departamento de Psicologia  
Experimental e do Trabalho — Faculdade de Ciências e Letras —  
UNESP — Câmpus de Assis**

Ana Maria Rodrigues de Carvalho

Francisco Hashimoto

Carina Alexandra Rondini

Matheus Fernandes de Castro

Cláudio Edward dos Reis

Jair Izaías Kappann

## SUMÁRIO

### **INCLUSÃO E ASSISTÊNCIA SOCIAL À PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UMA EXPERIÊNCIA EM EMPRESA**

*Cristiane Spricigo; Glória Maria Albuquerque Martins Berlitz; Irinete Carvalho da Costa; Katty Evelyn Mehlan* ..... 52

### **ACOMPANHAMENTO PÓS — INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL**

*Fernanda Piovesan Dota; Cláudia C. R. Granja Bentim; Flávia Heloísa dos Santos* ..... 52

### **PERFIL DE ADOLESCENTES COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL INICIANTE EM PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

*Fernanda Piovesan Dota; Cláudia C. R. Granja Bentim; Flávia Heloísa Dos Santos* ..... 53

### **READAPTAÇÃO: O RETORNO AO TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE PAULISTA DO INTERIOR DO ESTADO DE SÃO PAULO**

*Miriam Malacize Fantazia; Marisa Lorençon* ..... 54

### **OS ANALISTAS TÉCNICOS DE READAPTAÇÃO ATUANTES NA SECRETARIA DA EDUCAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO**

*Renata Cristina Sobral; Walnei Fernandes Barbosa; José Pace Júnior* ..... 55

### **AVALIAÇÃO DAS CAUSAS DE MANUTENÇÃO DA READAPTAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA EDUCAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO**

*Adonis da Silva Tomé; Renata Cristina Sobral Dias; Daniele Pimentel Maciel; Leika Garcia Sumi; Tomas Navarro-Rodriguez; Walnei Fernandes Barbosa* ..... 55

## Parte III

Área: Readaptação e Reabilitação Profissional

**Título:** Inclusão e Assistência Social a Pessoa com Deficiência: Uma Experiência em Empresa

**Autor(es):** Cristiane Spricigo; Glória Maria Albuquerque Martins Berlitz; Irinete Carvalho da Costa; Katty Evelyn Mehlan

**Instituição:** Eletrosul

**Modalidade:** RE

**Sessão:** Comunicação Oral

**Resumo: Introdução:** A pessoa com deficiência, como todo cidadão, tem direito a uma vida digna, com acesso igualitário e universal à saúde, à educação, à informação, ao trabalho e ao lazer. No entanto, observa-se a necessidade da garantia ao acesso e ampliação desses direitos. Neste sentido, em 1990 iniciou-se o PAPD — Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência enquanto uma oportunidade de melhoria da qualidade de vida, de informação e inclusão social em uma empresa do setor elétrico.

**Objetivo:** Promover a melhoria da qualidade de vida dos empregados e dependentes, através do atendimento às necessidades biopsicossociais e financeiras decorrentes do tratamento de saúde da pessoa com deficiência. **Método:** Atualmente, o programa atende 63 pessoas com deficiência. As inclusões são realizadas respeitando o Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004. A estratégia de ação do programa abrange ações de assistência à reabilitação, educacional, especial, grupo de apoio aos familiares e de acompanhamento social. O Serviço Social juntamente com a equipe de saúde ocupacional realiza acompanhamentos às pessoas com deficiência e seus familiares, através de visitas domiciliares, orientações e encaminhamentos. No ano de 2013, aconteceu o lançamento do Fórum "Além dos Limites", que possui como finalidade proporcionar um espaço de discussão, troca de experiências e informações entre os trabalhadores. São realizados diversos encontros com o grupo de participantes, com o objetivo de trabalhar temas relacionados aos direitos e a assistência às pessoas com deficiência, como: "Assistência Previdenciária as Pessoas com Deficiência", "Interdição e Curatela" e "Rede de Cuidados à Pessoa com Deficiência". **Resultados e Discussões:** Com o programa é possível alcançar os seguintes resultados: potencialização das capacidades biopsicossociais; fortalecimento do espaço de troca de experiências entre os participantes do PAPD; redução do índice de absenteísmo; melhoria no suporte de cuidados sociais; melhoria da qualidade de vida dos participantes e fortalecimento do processo de inclusão social. **Considerações Finais:** O PAPD, ao promover a inclusão social e a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência, promove benefícios também para os demais empregados que podem não possuir deficiências visíveis, mas que na convivência percebe suas limitações muitas vezes invisíveis e tem a possibilidade de transformá-las em novas possibilidades. Para além da superação dos limites daqueles que são atendidos diretamente pelo programa, as ações desenvolvidas contribuem para a melhora do clima organizacional, do relacionamento interpessoal, da comunicação, motivação, atenção, empatia e respeito à diferença.

**Título:** Acompanhamento Pós-Inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual

**Autor(es):** Fernanda Piovesan Dota; Cláudia C. R. Granja Betin; Flávia Heloisa dos Santos

**Instituição:** UNESP — Câmpus Bauru; SORRI — Bauru; UNESP — Câmpus de Marília; Universidade do Minho — Portugal

**Modalidade:** PESQ.

SCHMIDT, M. L.; BARBOSA, F. W. *Caderno de Resumos do I Congresso de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental*. COSTSA/PRAAd/Reitoria/UNESP — Parte III. R. Laborativa. v. 3, (Supl. 1), p. 50-56, dez./2014. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

**Sessão:** Comunicação Oral

**Resumo: Introdução:** A legislação brasileira torna obrigatória a contratação de pessoas com deficiências às empresas com mais de 100 funcionários (Lei de Cotas -1991). Em 2010 existiam mais de 86 milhões de pessoas exercendo atividade laboral no Brasil, cerca de 23,6% possuíam alguma deficiência, o que equivale a 20,4 milhões de pessoas. Com relação a pessoa com deficiência intelectual (DI) a realidade ainda é marcada pela falta de igualdade ao acesso de oportunidades; as instituições que realizam trabalhos voltados a capacitação profissional são alternativas para a inclusão. **Objetivo:** verificar a influência do serviço de acompanhamento pós-colocação profissional oferecido pela SORRI-BAURU na permanência de usuários com DI inseridos no mercado de trabalho nos anos de 2012 e 2013. **Método:** Estudo aprovado pelo Comitê de Ética da UNESP, sob o processo nº 392.450/13. Para a coleta dos dados foi utilizado o Sistema de informações da SORRI-BAURU: software constando protocolo de "Visita à empresa". Trata-se de uma avaliação realizada na empresa após o empregado iniciar sua atividade laboral; utiliza-se uma escala do tipo Likert, com valores de 1 a 5, em que 1 é insatisfatório e 5 totalmente satisfatório. **Resultados e Discussões:** nos anos de 2012 e 2013 47 pessoas participantes do Programa de Educação e Reabilitação Profissional da SORRI-BAURU foram inseridas no mercado de trabalho, sendo 34 pessoas com DI. Houve uma retenção no trabalho de 86% das pessoas com DI inseridas. Destas, mais de 70% receberam avaliação satisfatória do empregador quanto ao relacionamento com a chefia e colegas de trabalho, 74% respeitavam as normas e regras da empresa, 82% foram avaliadas como "Comprometidas" e 85% como "Pontuais". Os acompanhamentos realizados nas próprias empresas contratantes e diretamente com os empregados por meio de orientações, adaptações e suportes contribuíram para a manutenção dessas pessoas no emprego. A maior parte dos contratados foram efetivados e se mantiveram no emprego, o que mostra a capacidade desta população para exercer uma atividade laboral. Apesar do índice de contratação de pessoas com DI na presente pesquisa ter se mostrado maior do que para outras deficiências, os dados do IBGE de 2010 ainda apresentam uma outra realidade, o índice de pessoas com DI trabalhando foi o mais baixo entre todas as deficiências. A literatura pesquisada, de uma forma geral, pontuou a falta de preparo das empresas, assim como a existência de barreiras atitudinais como fatores que dificultam a permanência no mercado de trabalho. **Considerações Finais:** o acompanhamento pós-colocação profissional, realizado por instituição especializada na capacitação e inserção profissional, se mostrou como uma importante ferramenta para a manutenção no mercado de trabalho de pessoas com DI.

**Título:** Perfil de Adolescentes com Deficiência Intelectual Iniciantes em Programa de Capacitação Profissional

**Autor(es):** Fernanda Piovesan Dota, Cláudia C. R. Granja Betin; Flávia Heloisa dos Santos

**Instituição:** UNESP — Câmpus Bauru; SORRI — Bauru; UNESP — Câmpus de Marília; Universidade do Minho — Portugal

**Modalidade:** PESQ.

**Sessão:** Comunicação Oral

**Resumo: Introdução:** A Lei de Cotas brasileira tornou obrigatória a contratação de 2 a 5% de pessoas com deficiências nas empresas com mais de 100 funcionários. Dentre todas as deficiências, a Deficiência Intelectual (DI) é a que possui menores índices de inclusão profissional. Programas de capacitação poderiam favorecer a inserção e manutenção de pessoas com DI no mercado de trabalho. **Objetivo:** Identificar o perfil de adolescentes com DI, iniciantes no Programa de Educação e Reabilitação Profissional da SORRI-BAURU, quanto a autonomia, aspectos emocionais e comportamento adaptativo.

**Método:** Estudo aprovado pelo Comitê de Ética da UNESP, sob o processo nº

392.450/13. Participaram do estudo 10 pessoas de ambos os sexos, com idades entre 14 e 18 anos e com diagnóstico de DI leve. Estes jovens frequentam semanalmente de 2 à 6 horas o referido Programa, com vistas a empregabilidade. Foram utilizadas escalas de autorrelato que avaliam a autonomia, autoestima, sintomas de ansiedade e depressão, e comportamento adaptativo. **Resultados e Discussões:** Na amostra avaliada 90% estão satisfeitos com sua qualidade de vida. Quanto ao autoconceito 60% consideraram positivas suas atitudes sociais e autocontrole; 70% avaliaram positivamente os fatores somáticos e 100% os aspectos éticos. Na escala de autoestima 60% apresentaram elevada pontuação e 70% não reportaram sintomas indicativos de depressão. A amostra exibiu baixo índice de ansiedade (Percentis abaixo de 75), apenas 20% dos jovens apresentaram sintomas de ansiedade clínica e 10% sentem-se geralmente ansiosos. Houve baixos escores com relação aos três fatores (participação social, integração na comunidade e tomada de decisões) da escala de autonomia. No que refere a necessidade de apoios em atividades de vida no lar e na comunidade, aprendizagem ao longo da vida, emprego, saúde e segurança, bem como atividades sociais as médias variaram de 25 a 55 em uma escala de 0% a 100%. **Considerações Finais:** No início do treinamento as pessoas com DI apresentaram autorrelato positivo com relação aos aspectos emocionais, porém um baixo índice de autonomia e considerável necessidade de apoio para sua vida no cotidiano. Estes dados são preliminares, sendo necessário contrastá-los com os relatos dos profissionais que trabalham com essa população (proxy). Entretanto, indicam que, além de oferecer treinamento em função específica, é necessário estimular a independência e autonomia, por meio das atividades de vida diária e prática, bem como ampliar a autocrítica para favorecer a inserção profissional.

**Título:** Readaptação: o Retorno ao Trabalho em uma Universidade Pública do Interior do Estado de São Paulo

**Autor(es):** Miriam Malacize Fantazia; Marisa Lorençon

**Instituição:** Seção Técnica de Saúde — UNESP — Câmpus de Botucatu

**Modalidade:** RE

**Sessão:** Comunicação Oral

**Resumo: Introdução:** O retorno ao trabalho, principalmente quando implica mudanças de função e de *status* devido às limitações adquiridas por adoecimento, causa ao trabalhador insegurança, ansiedade e necessidade de ampliar sua capacidade de apreender e lidar com o novo. Diante disto, verifica-se a importância da construção de espaços que potencializem e direcionem ações mais humanizadas de apoio e acolhimento ao trabalhador no momento do retorno ao trabalho. **Objetivo:** Mediar o retorno ao trabalho de servidores públicos, em condições que possibilitem a manutenção de sua saúde e que, conseqüentemente, evite a reincidência do quadro de doença por meio do Comitê de Apoio ao Servidor (CAS). **Método:** São pré-requisitos para intervenção: ser servidor no regime autárquico na universidade; ter parecer de incapacidade parcial permanente ou temporária e de readaptação emitidos por junta médica de especialista do setor de atendimento médico pericial e estar apto para o retorno ao trabalho. Os pareceres são encaminhados e informados ao servidor, bem como os procedimentos envolvidos na readaptação. Quando se localiza um local e atividades adequadas, é organizado e mediado o Comitê de Apoio ao Servidor (CAS), que reuni o servidor com representantes da instituição empregadora e do setor de atendimento médico pericial para adequação das atividades, local e condições de trabalho quando do retorno, conforme preconizado no Manual de Procedimentos em Perícia de Saúde. **Resultados e Discussões:** Em 2013 foram realizados em média 62 Comitês de Apoio ao Servidor na Seção Técnica de Saúde — Administração Geral da UNESP de Botucatu, para mediação do retorno ao trabalho de servidores públicos da UNESP câmpus de Botucatu/SP. **Considerações Finais:** A intervenção se tornou um momento privilegiado para a

intervenção profissional no sentido da efetivação de direitos do servidor, mediação de condições de trabalho mais dignas e humanizadas, bem como ao servidor, pois encontrou no CAS um espaço democrático e de acolhimento no momento de retomada de sua vida laboral.

**Título:** Os Analistas Técnicos de Readaptação Atuantes na Secretaria da Educação do Estado de São Paulo

**Autor(es):** Renata Sobral; Walnei Fernandes Barbosa; José Pace Junior

**Instituição:** Central de Perícias da SEE

**Modalidade:** RE

**Sessão:** Pôster

**Resumo:** Entende-se por readaptação funcional a investidura do trabalhador em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica (Brasil, 2012). Arbex, Souza e Mendonça (2013), considera a readaptação um processo complexo e enfatiza a importância de intervenções institucionais para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e assinala a pouca existência de políticas de saúde para a inserção do profissional readaptado dentro de sua nova realidade laboral. Além de que a readaptação deve significar a adaptação do trabalho ao homem. Desta forma, o objetivo do presente trabalho é abordar a atuação do analista técnico de readaptação, cargo inovador no Brasil, responsável pelo processo de readaptação funcional da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo — SEE, após a reestruturação promovida pelo Programa de Inspeções Médicas, criado em julho de 2013. A equipe de técnicos de readaptação é composta por 47 profissionais que atuam regionalmente, com formação em Psicologia, Serviço Social ou Terapia Ocupacional, que visam oferecer um serviço mais humanizado e efetivo, com foco na qualidade de vida no trabalho aos 16.863 readaptados, em um universo de 307.703 funcionários da SEE. Utilizou-se o método quanti-qualitativo na atuação profissional. O trabalho contabiliza 575 processos de readaptação, 688 reavaliações de readaptação e 1022 entrevistas com gestores e periciados para auxiliar a junta médica, totalizando 2.251 atendimentos a trabalhadores. Os resultados são parciais, uma vez que o trabalho está em andamento, mas apontam para avanços com o novo modelo de readaptação, imprimindo boa aceitação, bem como confirmação da literatura no que tange as principais causas de adoecimento: doenças psiquiátricas, da voz e osteomuscular (Gasparini et al., 2005; Delcor et al., 2004). Os desafios também foram desenhados, representados por dificuldades estruturais e organizacionais vivenciadas pelo profissional da área da educação, evidenciando a relevância da continuidade desse trabalho.

**Título:** Avaliação das Causas de Manutenção da Readaptação dos Servidores Públicos da Educação do Estado de São Paulo

**Autor(es):** Adonis da Silva Tomé; Renata Cristina Sobral Dias; Daniele Pimentel Maciel; Leika Garcia Sumi; Tomas Navarro-Rodriguez; Walnei Fernandes Barbosa

**Instituição:** Central de Perícias da SEE

**Modalidade:** PESQ.

**Sessão:** Pôster

**Resumo:** **Introdução:** Os professores da educação podem apresentar doenças adquiridas durante período em que exercem a sua atividade laboral. A readaptação ocorre quando um servidor apresenta doença ou dano à sua saúde que compromete parcialmente sua capacidade de trabalho, tornando-o incapaz de realizar algumas ou todas as atividades relacionadas à sua função. A readaptação permite a manutenção dos trabalhadores em atividade laboral, respeitando as limitações impostas pelas doenças,

permitindo o exercício do valor social do trabalho. O processo de readaptação para que seja bem sucedido é essencial a participação de uma equipe multidisciplinar que acompanhe o trabalhador ao longo da sua reinserção, o que reduz o insucesso desse processo. **Objetivo:** O objetivo desse trabalho é avaliar a duração da readaptação entre os servidores da educação do Estado de São Paulo baseado no grupo de doença que gerou sua readaptação. **Métodos:** É um trabalho retrospectivo e transversal, cujos dados foram obtidos em maio 2014. Os dados referentes a esse estudo foram obtidos através do banco de dados dos servidores readaptados fornecido pela Secretaria da Educação do Estado de São Paulo. Os servidores foram segmentados de acordo com o CID 10 que motivou a readaptação entre aqueles readaptados por doenças psiquiátricas e por doenças não psiquiátricas. Todos os servidores readaptados por CID 10 não incluídos no grupo F foram considerados doenças não psiquiátricas. Todos os servidores readaptados foram segmentados conforme o tempo de manutenção da readaptação em anos. **Resultados e Discussões:** No período foram avaliados 12.815 servidores em readaptação, destes 10.757 são do sexo feminino (83,94%). Quanto à função exercida temos 2.525 (PEB I); 8.988 (PEB II) e 1.302 (outras funções). Dessas, 5.353 obtiveram diagnóstico de doenças de origem psiquiátrica e 7.462 são doenças não psiquiátricas. Quando segmentamos pelo tempo decorrido da manutenção da readaptação, observamos que grande número dos servidores com doenças psiquiátricas foram readaptados nos últimos dois anos, quando comparado às não psiquiátricas (43,67% vs 30,44%) e que essa diferença se inverte no período de readaptação maior que 6 anos (37,08% vs 52,51%). Podemos inferir que as doenças psiquiátricas são as maiores causas de readaptação entre os servidores da secretaria da educação, com um discreto aumento do número de readaptações secundárias aos distúrbios mentais nos últimos anos. **Considerações Finais:** Na Secretaria da Educação do Estado de São Paulo as doenças psiquiátricas são as maiores causas de readaptação entre os servidores. Ao longo dos anos observa-se um discreto aumento do número de readaptações por transtorno mental, o que demonstra a importância do processo de readaptação conduzido por uma equipe multidisciplinar para o sucesso na manutenção da readaptação. **Financiamento/Fomento:** Não houve.

## BIBLIOGRAFIA

ARBEX, A. P. S.; SOUZA, K. R.; MENDONÇA, A. L. O. Trabalho docente, readaptação e saúde: a experiência dos professores de uma universidade pública. *Physis*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 1, 2013.

BRASIL. *Decreto nº 58.032*. Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, 2012.

DELCOR, N. S., et al. Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista. Bahia. *Cadernos de Saúde Pública*. Rio de Janeiro, v.20, n.1, p.187-196. Jan-fev. 2004.

GASPARINI, S. M., et al. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Revista Educação e Pesquisa*. São Paulo, v. 31, n. 02, p. 189-199. Mai-Ago 2005.

BRASIL. *Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004*. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 03 dez. 2004. p.5.

SCHMIDT, M. L.; BARBOSA, F. W. *Caderno de Resumos do I Congresso de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental*. COSTSA/PRAAd/Reitoria/UNESP — Parte III. R. Laborativa. v. 3, (Supl. 1), p. 50-56, dez./2014. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.