

EDITORIAL: A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO PARA O PROCESSO DE READAPTAÇÃO PROFISSIONAL: TECENDO REFLEXÕES

Maria Luiza Gava Schmidt

Editora Chefe da Revista Laborativa

Em algumas situações após o afastamento por acidente ou doença, o (a)trabalhador(a) perde algumas de suas capacidades para retornar ao seu posto de trabalho original, sendo então readaptado. Nestes casos, quando o retorno ao trabalho requer um processo de readaptação, o trabalhador / trabalhadora passa a desempenhar as tarefas anteriores ao afastamento com algumas restrições, ou necessita mudar de função ou atividades de trabalho, devido à redução de sua capacidade laborativa.

No Brasil, a designação acerca da capacidade ou incapacidade laborativa é regida pela legislação previdenciária, a qual prescreve que está apto para retornar ao trabalho o trabalhador que reúne condições físicas e mentais compatíveis com o exercício da atividade produtiva (CARNEIRO, 2018). Ainda, no que tange a perspectiva previdenciária, a análise da incapacidade é realizada de acordo com parâmetros de grau, duração e em relação à profissão desempenhada (Lei n. 8.213, 1991; GONZAGA, 2006; SILVA-JUNIOR, 2018).

Em termos conceituais, compreende-se por capacidade laborativa a condição física e mental para o exercício de atividade produtiva, ou seja, situações nas quais o indivíduo é considerado capaz para exercer uma determinada atividade ou ocupação, quando reúne as condições morfofisiológicas compatíveis com o seu pleno desempenho. Observa-se ainda que a capacidade laborativa não implica ausência de doença ou lesão. Em contrapartida, reconhece-se estado de incapacidade laborativa a situação em que o trabalhador/a apresenta impossibilidade de

desempenhar as atribuições definidas para os cargos ou função, decorrente de alterações patológicas consequentes das doenças ou do acidente (SILVA-JUNIOR, 2018; CARNEIRO, 2018).

Várias lacunas e desafios marcam a temática da readaptação profissional. Isso reforça a importância de olhares mais atentos e mudanças de encaminhamentos para a minimização dos impactos negativos do processo de retorno ao trabalho mediante readaptação profissional.

[...] o trabalho na readaptação se constitui em um trabalho morto, inclusive no sentido de contribuir para o isolamento e a exclusão desses profissionais, levando ao desmoronamento dos laços sociais e à impossibilidade de uma mobilização coletiva potente o suficiente para mudar as questões estruturais desse "não trabalho" a que estão submetidas (AMARAL, MENDES & FACAS, 2019, p.1).

A resignificação da experiência de trabalho e do vínculo com a atividade, no processo de retorno e readaptação, se descortina numa dinâmica intersubjetiva de produção de sentidos das práticas laborais, em que o trabalhador/a readaptado/a se vê envolto/a a constantes confrontos consigo mesmo e com os outros, num campo de atuação eivado de expectativas, incertezas e necessidades que requerem o esforço para se efetivar e se firmar mesmo com limitações corporais e mentais. "Assim, manter-se no trabalho gera grandes dificuldades, mas abster-se dele (licença médica) é sinônimo de perder as referências que ajudam a enfrentar o sofrimento da doença e dos tratamentos" (LHUILIER, 2017, p. 308). Portanto, compreender "a relação que o homem estabelece e a forma que pensa e interage com seu trabalho e contexto, bem como constrói sua vida ocupacional, são questões importantes para o entendimento e acompanhamento de seu processo de reinserção profissional" (CESTARI & CARLOTO, 2012, p. 111).

Desse modo, ressaltamos que o tema é relevante para área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) uma vez que, o papel do psicólogo nesse campo do conhecimento postula a importância de seu comprometimento com as transformações necessárias, tanto na sociedade quanto nas organizações de trabalho, para que tenhamos uma cultura verdadeiramente inclusiva.

Ressaltamos que a readaptação profissional é uma questão de inclusão (reinserção) no contexto laboral, sendo trabalhadores (ras) readaptados (as) expostos aos obstáculos e desafios presentes na realidade cotidiana. Por conseguinte, nesse Editorial buscamos tecer reflexões de que estamos falando de um grupo específico que carece de atenção tendo a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho um papel preponderante.

A nosso ver, essa temática tem sido pouco discutida nessa área e, consideramos que os psicólogos (as) organizacionais e do trabalho poderão atuar nas questões culturais, preparando as organizações e os gestores organizacionais para lidarem com os trabalhadores/ras, nos, atenuando os obstáculos que comprometem a eficácia dos processos de retorno ao trabalho mediante readaptação. No campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, consideramos que esses profissionais poderão contribuir atuando na capacitação e treinamento, sobretudo com gestores, uma vez que, é de suma importância que a chefia imediata consiga identificar os problemas e necessidades individuais e do grupo no contexto de trabalho, bem como que tenham a percepção das oportunidades que podem ser oferecidas para melhor desempenho dos trabalhadores/ras readaptados/as com restrições laborativas e potencialidades (ARCOS, 2014).

Em pesquisa de natureza teórica (Amaral & Mendes, 2017) realizaram um mapeamento sobre os estudos de readaptação profissional no cenário científico brasileiro, por meio de buscas nas bases de dados Scielo, PePSIC e Domínio Público. As autoras encontraram 14 (quatorze) trabalhos, a maioria de natureza qualitativa. Entre os resultados e considerações, apontaram que

O número reduzido de estudos sobre esse tema contrasta com a dimensão do problema do adoecimento no trabalho. A classe profissional mais estudada foi a de professores, corroborando com o aumento do índice de adoecimentos entre docentes. Dentre os temas trabalhados, a maioria dos estudos analisou o sentido da readaptação para os readaptados ou avaliou o processo de readaptação. Apenas um estudo buscou convergir pesquisa com intervenção. Os estudos mostram que a forma como têm sido conduzidos os processos de readaptação, na maioria das vezes desconsiderando o contexto laboral que gerou o adoecimento

e culpabilizando o trabalhador, tem agravado seu estado de saúde (AMARAL & MENDES, 2017, p.105).

Assim sendo, as ações desenvolvidas pela Psicologia Organizacional e do Trabalho serão contributivas para o desenvolvimento de uma visão ampliada sobre essa temática, o que certamente coadjuva para a eficácia do processo e, conseqüentemente, para evitação de recidivas de afastamentos e aposentadorias precoce por invalidez devido a não ressignificação e insatisfação com o trabalho (SILVA-JUNIOR, 2018).

Por fim, concordamos com Silva- Junior (2018) que, “os procedimentos de retorno ao trabalho devem fazer parte do programa amplo de promoção de saúde e prevenção de agravos na atenção integral à saúde do trabalhador/a” (p. 994).

Referências

AMARAL, G. A., & MENDES, A. M. B. Readaptação profissional de professores como uma promessa que não se cumpre: uma análise da produção científica brasileira. **Educação Em Revista**, 18(2), 105–120. 2017. <https://doi.org/10.36311/2236-5192.2017.v18n2.08.p105>

AMARAL, G. AL., MENDES, A. M.B., & FACAS, E. P. (Im)possibilidade de mobilização subjetiva na clínica das patologias do trabalho: o caso das professoras readaptadas. **Revista Subjetividades**, 19(2), 1-14, 2019. <https://dx.doi.org/10.5020/23590777.rs.v19i2.e8987>

ARCOS, V. L. Readaptação funcional do servidor público. In: Schmidt, M. L. G.; Del-Masso, M. C. S. (Org.). **Readaptação profissional: da teoria à prática**. São Paulo: Cultura Acadêmica, p. 145-163, 2014.

CARNEIRO, S. A. M. Capacidade e incapacidade para o trabalho: olhando para frente. In R. Mendes (Org.), **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador: Conceitos, definição, história, cultura** (pp. 221-222). Proteção, 2018.

CASTRO, A., & LOPES, R. E. (2011). A escola de tempo integral: Desafios e possibilidades. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, 19(71), 259-282, 2018. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362011000300003>

CESTARI, E., & CARLOTTO, M. S. Reabilitação profissional: o que pensa o trabalhador sobre sua reinserção. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, 2012, 12(1), 93-115. Recuperado em 08 de janeiro de 2024, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812012000100006&lng=pt&tlng=pt.

GONZAGA, P. **Perícia médica da previdência social** (4ª ed.). LTr, 2006.

Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

LHUILIER, D. O agir em psicossociologia do trabalho. **Psicol. rev. (Belo Horizonte)** [online]. 2017, vol.23, n.1, pp.295-311. ISSN 1677-1168. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2017v23n1p295-311>.

SILVA- JUNIOR, J.S. Retorno ao trabalho. In: Mendes, R. (org) **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador** – conceitos, definições, história, cultura. Editora Proteção, p. 994 e p.220,2018.