

DESAFIOS DA REABILITAÇÃO PROFISSIONAL: O QUE PENSAM OS TRABALHADORES EGRESSOS?

CHALLENGES FOR THE PROFESSIONAL REHABILITATION: WHAT DO THE EGRESS WORKERS THINK ABOUT IT?

DESAFÍOS DE LA REHABILITACIÓN PROFESIONAL: ¿QUÉ PIENSAN LOS TRABAJADORES EGRESADOS?

Christiane Karla Spielmann¹

christiane.spielmann@inss.gov.br

Marcos Clair Bovo²

mcbovo69@gmail.com

RESUMO

O Programa de Reabilitação Profissional (PRP) é uma política pública de atendimento ao trabalhador incapacitado para o desenvolvimento de suas funções/atividades laborais devido à doença ou acidentes advindos ou não da sua relação com o trabalho. Diante disso, a pesquisa objetiva analisar as contribuições do PRP do INSS para a (re)inserção e permanência profissional do trabalhador egresso do Programa. O aporte metodológico é constituído de pesquisa bibliográfica e documentos oficiais do INSS, leis, decretos, memorandos, orientações internas e manuais de procedimento técnicos elaborados pela Previdência Social e INSS com vista a padronizar a atuação profissional da instituição. Também foram realizadas entrevistas com questões semiestruturadas com trabalhadores oriundos da reabilitação profissional, sendo estas transcritas e analisadas. Os resultados indicam a necessidade de repensar as diretrizes PRP, pois trabalhadores que estavam com vínculo empregatício formal que ingressaram em benefício previdenciário obtiveram êxito na (re) inserção e permanência profissional após a saída da RP.

Palavras-chave: Reabilitação profissional. Egressos. Trabalhador. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The Professional Rehabilitation Program (PRP) is a public policy of service for the worker disabled for the development of his functions/activities due to disease or work accident. In face of that, this research aims at analyzing the contributions from PRP and the National Institute of Social Security (INSS) for professional (re)insertion and permanence. Methodological based is built by bibliographical research and official documents from INSS, laws, decrees, memos, internal guidelines and manuals of technical procedures elaborated by Social Security and INSS in order to standardize the institutional professional performance. We have also conducted interviews with semi-structured questions with workers that came from professional rehabilitation, and such interviews were transcribed and analyzed. Results show the need to rethink PRP's guidelines, since workers with a formal employment who entered social security benefit had obtained success in professional (re)insertion and permanence after leaving the Rehabilitation Program.

Keywords: Professional rehabilitation. Egress. Worker. Job market.

¹ Mestre pelo Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar Sociedade e Desenvolvimento da Universidade Estadual do Paraná- Campus de Campo Mourão. Analista do seguro social com formação em serviço social do Instituto Nacional do Seguro Social.

² Professor e coordenador do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar Sociedade e Desenvolvimento da Universidade Estadual do Paraná - Campus Campo Mourão. Professor Adjunto do Departamento de Geografia.

RESUMEN

El Programa de Rehabilitación Profesional (PRP) es una política pública de servir al trabajador con discapacidad para desarrollar sus funciones/actividades laborales debido a enfermedades o accidentes derivados o no de su relación con el trabajo. Por lo tanto, la investigación tiene como objetivo analizar las contribuciones del PRP del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) a la (re)inserción y permanencia profesional del trabajador egresado del Programa. El enfoque metodológico consiste en investigación bibliográfica y documentos oficiales del INSS, leyes, decretos, memorandos, directrices internas y manuales de procedimientos técnicos preparados por la Previsión Social y el INSS para estandarizar el desempeño profesional de la institución. También se realizaron entrevistas con preguntas semiestructuradas a trabajadores de la rehabilitación profesional, que fueron transcritas y analizadas. Los resultados indican la necesidad de repensar las directrices del PRP, ya que los trabajadores que estaban formalmente empleados y que ingresaron a los beneficios de la seguridad social tuvieron éxito en la (re)inserción y permanencia profesional después de abandonar la RP.

Palabras clave: Rehabilitación profesional; egresados; trabajador; mercado laboral.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo analisar as contribuições do Programa de Reabilitação Profissional do INSS para a (re)inserção e permanência profissional do trabalhador egresso do Programa.

Para tanto faz-se necessário entendermos que a construção da concepção de saúde do trabalhador incorporou conceitos da medicina social latino-americana, a qual se caracteriza por compreender o adoecimento como um processo social, centrado no trabalho (LACAZ, 2007). Além da medicina social latino-americana, a compreensão da saúde do trabalhador perpassa pelas concepções advindas da saúde coletiva, que compreende a doença a partir da produção e reprodução social, estudando, portanto, o processo de adoecimento a partir do coletivo.

Assim, observamos que a construção da proposta para a saúde do trabalhador no Brasil pode ser interpretada como oposta ao que é preconizado pela medicina do trabalho e pela saúde ocupacional, tendo em vista que o trabalhador e suas relações de trabalho são o centro de análise do processo de adoecimento. Desta forma, o trabalhador é visto como sujeito ativo de seu processo histórico, não apenas como receptor, como “recedor” de intervenções. Para Lacaz (2007, p. 760), o trabalhador é compreendido como “agente de mudanças, com saberes e vivências sobre seu trabalho, compartilhadas coletivamente e, como ator histórico, ele pode intervir e transformar a realidade de trabalho”.

Diante disso, a proposta de saúde do trabalhador procura romper com o modelo biomédico vigente, centrado no conhecimento médico e que compreende os processos de adoecimento restrito à questão biológica e, por outro, a incorporar em suas compreensões e definições os processos de trabalho como centrais na relação entre saúde e doença. Para a

saúde do trabalhador, o adoecimento não é responsabilidade individual dos sujeitos, mas sim um processo coletivo e influenciado por múltiplas determinantes.

Desta forma, podemos pontuar que a compreensão atual de saúde do trabalhador está relacionada às relações sociais de produção como determinantes do processo de adoecimento, “sem negar que o adoecimento deve ser tratado e que é necessário prevenir novas doenças, privilegiando ações de promoção da saúde” (MENDES, WUNSCH, 2011, p. 467). Para as autoras, tais ações devem ser realizadas através de uma abordagem intersetorial e com a participação dos trabalhadores.

Assim sendo, Gomez e Costa (1997) definem a saúde do trabalhador como um campo interdisciplinar e interinstitucional, que envolve diversos atores sociais que possuem uma perspectiva comum: a centralidade do trabalho enquanto um dos causadores do adoecimento. Entretanto, nesse entendimento, não é todo tipo de trabalho que adoecer, mas sim aquele que gera a alienação do trabalhador. Se para a saúde do trabalhador o trabalho é central no processo de adoecimento, não podemos nos esquivar de compreender o trabalho enquanto central para a sociabilidade humana. Foi por meio do trabalho que o homem se tornou um ser social, ou seja, realizou a transição entre o ser biológico (animal e instintivo) para o ser social (teleológico) (LUKÁCS, 2013).

Para tanto, devemos considerar que o desenvolvimento da sociedade capitalista e a divisão da sociedade em duas classes, resta àqueles que não possuem os meios de produção, vender o único bem que possuem: a força de trabalho, que também se transforma em uma mercadoria. Portanto, “o processo de trabalho se converte em meio de subsistência e a força de trabalho se torna, como tudo, uma mercadoria especial, cuja finalidade vem a ser a criação de novas mercadorias” (ANTUNES, 2005, p. 28).

Assim sendo, ao desenvolver um trabalho alienado (abstrato), o trabalhador não consegue identificar-se no objeto produzido, ele é alheio ao processo e ao produto. No processo de alienação, o trabalho deixa de ser a satisfação de uma necessidade para tornar-se um meio para satisfazer outras necessidades. Portanto, esse trabalhador não se realiza e não se satisfaz mais com seu trabalho, ao contrário, se degrada e se nega, gerando uma situação de estranhamento com o que produz (ANTUNES, 2005).

Diante disso, Karl Marx, nos Manuscritos Econômicos e Filosóficos de 1844 (2008), afirma que no trabalho estranhado, externo ao homem, há a negação do homem, uma vez que o mesmo não se sente bem e feliz realizando aquele trabalho, pois “não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre [...]. O trabalhador só se sente [...] em primeiro lugar, junto a si e (quando) fora do trabalho e fora de si (quando) no trabalho”

(MARX, 2008, p. 80-81). Marx avança ainda mais quando assevera que neste processo o que é humano torna-se animal e vice-versa, uma vez que “o homem (trabalhador) só se sente como (ser) livre e ativo em suas funções animais, comer, beber e procriar [...] e em suas funções humanas [que deveriam ser dotadas de teleologia] só (se sente) como animal” (p. 83).

É neste sentido que a alienação e o estranhamento ultrapassam a dimensão produtiva e invadem a vida do trabalhador “alienado e estranhado diante do produto do seu trabalho e diante do próprio ato da vida material, o ser social torna-se um estranho diante de si mesmo (ANTUNES, 2005, p. 71). Este processo de estranhamento diante de si mesmo pode ser exemplificado por intermédio da citação de Marx, que afirma que “se o produto do trabalho não pertence ao trabalhador, um poder estranho está diante dele então isto só é possível pelo de (o produto do trabalho) pertencer a um outro homem fora o trabalhador” (MARX, 2008, p. 86). Sendo assim, o homem inserido na lógica do trabalho alienante, na sociedade do consumo, é induzido a querer produzir sempre mais, para ter acesso ao que produz e quanto mais produz, maior sua degradação. É neste processo que o trabalho pode se tornar fonte de adoecimento.

Diante disso, observamos que o trabalho pode ser visto sob dois prismas: o primeiro, que o define de maneira negativa, ou seja, o trabalho que causa cansaço, exaustão, repetição. Enquanto, por outro lado, podemos identificar o trabalho em seu sentido positivo, que é aquele vinculado à autoestima, ao processo criativo, à transformação e ao crescimento.

Assim, por meio deste artigo, buscamos tecer reflexões e críticas apresentadas em diferentes produções e, também, das inseguranças expostas pelos trabalhadores no decorrer do processo de Reabilitação Profissional (RP), principalmente no que se refere ao retorno ao mercado de trabalho. Para tanto, levantamos os seguintes questionamentos: a) quais seriam as contribuições e/ou limites encontrados pelos egressos do Programa no momento de seu retorno ao trabalho? b) a participação do Programa de Reabilitação Profissional (PRP) contribuiu para a inserção, reinserção e permanência no trabalho? c) Há diferença no retorno e permanência no trabalho, entre trabalhadores que ingressaram no Programa com e sem vínculo empregatício?

O Programa de Reabilitação Profissional (PRP) é desenvolvido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Autarquia Federal responsável pela operacionalização do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Além da Reabilitação Profissional e do Serviço Social, o INSS é responsável por reconhecer e viabilizar o acesso aos benefícios

previdenciários do RGPS, como aposentadorias, pensão por morte, salário maternidade e auxílio reclusão.

O PRP constitui-se enquanto política pública, centrado no atendimento ao trabalhador incapacitado para o desenvolvimento de suas funções/atividades laborais de origem, devido à doença ou a acidentes advindos ou não da sua relação com o trabalho. Enquanto política pública, o PRP apresenta caráter contraditório, pois ao mesmo tempo em que possibilita ao trabalhador incapacitado meios para seu ingresso ou reingresso no mercado de trabalho, atende às necessidades de qualificação de mão de obra para o capital.

O PRP está definido no Artigo 90 da Lei nº 8.213/1991, tendo como objetivo “proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, [...] os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho” (BRASIL, 2016). Apesar da legislação maior ser de 1991, o *modus operandi* do Programa é alterado cotidianamente.

O artigo está apresentado em três tópicos: no primeiro, apresentamos brevemente a operacionalização da Reabilitação Profissional; no segundo tópico, discorremos sobre a metodologia da pesquisa e, por fim, no último tópico, apresentamos as análises dos resultados das entrevistas realizadas.

O QUE É A REABILITAÇÃO PROFISSIONAL?

A primeira legislação que estabeleceu a readaptação profissional data de 1944, no Governo de Getúlio Vargas, quando o país passava pelo processo de industrialização. O Decreto Lei n. 7.036 foi aprovado em 10 de novembro de 1944 e tinha como objetivo maior reformar a lei de acidentes de trabalho. Em seu capítulo XIV, o decreto trata da ‘adaptação profissional e do reaproveitamento do empregado acidentado’, sendo o objetivo da readaptação profissional restituir ao “incapacitado do trabalho [...] no todo ou em parte a capacidade na primitiva profissão ou em outra compatível com as suas novas condições físicas” (BRASIL, 2016a, Art. 90). O Decreto previa além do tratamento de saúde (fisioterapias e cirurgias ortopédicas), também o ensino em escolas profissionais especiais.

Desde então, muitas foram as legislações publicadas referentes à Reabilitação Profissional. Entretanto, o objetivo central foi mantido: possibilitar ao trabalhador o retorno em atividades laborais, diversas daquelas de origem.

Atualmente, a Reabilitação Profissional é norteadada pela Lei 8. 213 de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. A

referida legislação substituiu o então Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A reabilitação é definida no artigo 89 como:

A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive (BRASIL, 2016).

A Lei 8.213/91 traz como público para a habilitação profissional as pessoas deficientes e que não necessariamente tenham sofrido acidente de trabalho e/ou sejam acometidos por doenças ocupacionais. Além disso, define quais as fases do Programa, extinguindo a fase de recolocação no mercado de trabalho, presente na legislação de 1960.

As atividades da Reabilitação Profissional são direcionadas pelo Manual Técnico dos Procedimentos de Reabilitação Profissional, documento tornado público em dois volumes. O primeiro volume trata da apresentação do Programa de Reabilitação Profissional e sua operacionalização. O volume 2 apresenta, detalhadamente, os procedimentos para concessão de órteses e próteses, direcionando a atuação dos profissionais envolvidos neste processo.

O encaminhamento do trabalhador para a Reabilitação Profissional é efetuado em perícia médica ou em sentença judicial. Quando encaminhado, o segurado fica obrigado a cumprir Programa de Reabilitação Profissional. Caso não tenha interesse em participar, o trabalhador tem seu benefício encerrado e deverá retornar para suas atividades laborais de origem.

As funções básicas da Reabilitação Profissional são: avaliação do potencial laborativo, orientação e acompanhamento do programa, articulação com a comunidade e pesquisa de fixação no mercado de trabalho.

A Avaliação do Potencial Laborativo é composta pela perícia médica de elegibilidade, que acontece “quando o perito, em qualquer fase do exame médico-pericial, identifica que o segurado é insuscetível de recuperação para a sua atividade habitual, porém reúne condições de ser submetido” à Reabilitação Profissional, seguida da avaliação socioprofissional realizada pelo profissional de referência, com o objetivo de “levantar dados referentes à ocupação do segurado, histórico de afastamentos do trabalho, suas experiências profissionais prévias e sua qualificação profissional obtida por cursos e treinamentos, bem como avaliar o interesse e o grau de motivação do mesmo” e concluída pela perícia médica de Reabilitação Profissional cujo objetivo é “concluir sobre a

continuação do Programa, levando-se em consideração o potencial laboral do segurado e as restrições apresentadas” (DIRSAT, 2019, p. 25).

Após a Avaliação do Potencial Laborativo, o segurado poderá permanecer ou não em Reabilitação Profissional. Nos casos que possui baixa escolaridade, idade avançada e/ou quadro clínico agravado que podem comprometer o processo reabilitatório, a orientação é que o trabalhador seja considerado inelegível para a Reabilitação Profissional e permaneça em benefício previdenciário e/ou seja sugerido a aposentadoria por invalidez. No caso de ser considerado elegível para a Reabilitação Profissional, o trabalhador passará a ser acompanhado pelo Profissional de Referência e será encaminhado para o processo de qualificação profissional, através de cursos e/ou treinamentos.

A Orientação e Acompanhamento do Programa de Reabilitação Profissional são realizados pela equipe de Reabilitação Profissional, em especial pelo Profissional de Referência com vistas a conduzir o trabalhador para a escolha consciente de uma nova atividade profissional. Quando o trabalhador possuir vínculo empregatício, a primeira tentativa de readaptação proposta pelo INSS é realizar o contato com a empresa de vínculo e enviar o Ofício para Encaminhamentos Diversos, para tentar identificar se existem funções compatíveis com a limitação do trabalhador.

Nos casos em que não houver função compatível ou se a empresa negar a oferecer readaptação, a equipe de Reabilitação Profissional discutirá com o trabalhador propostas para qualificação profissional em outra atividade profissional (DIRSAT, 2019). Nos casos em que a função ofertada pela empresa foi considerada compatível, o trabalhador passará por um período de treinamento.

Durante o período em que o segurado estiver em treinamento, permanecerá recebendo o benefício previdenciário e suas despesas com transporte, alimentação e diárias, caso seja necessário, serão custeadas pela Previdência Social. A realização do treinamento não implica encargos e não gera vínculo trabalhista entre empresa e segurado, sendo que o mesmo não receberá remuneração da empresa durante este período.

Ao término do treinamento a equipe de Reabilitação Profissional juntamente com o segurado e a empresa realizarão a avaliação deste período e, caso o mesmo seja considerado apto para retorno à função treinada, haverá o desligamento do Programa de Reabilitação Profissional, com a emissão do Certificado de Reabilitado³ que garantirá o ingresso nas vagas para cotistas⁴.

³ “O Certificado de Reabilitação Profissional é devido aos segurados que foram desligados para retorno ao trabalho com atividade ou função diversa, devendo constar no mesmo as informações referentes ao PRP

Considerando a necessidade de oferecer treinamentos e qualificação profissional, realizar a articulação com a comunidade é tarefa essencial para o êxito no processo reabilitatório. O objetivo da articulação é estabelecer parcerias e convênios, com vistas ao (re) ingresso do segurado ao trabalho. Considerando que, conforme o Decreto 3.048/99, a Reabilitação Profissional deve proporcionar as condições para o retorno no trabalho e no contexto em que o trabalhador vive, conhecer o território e a comunidade é primordial para estabelecer parcerias para o retorno no trabalhador.

Como já mencionamos, o objetivo geral da Reabilitação Profissional é proporcionar ao trabalhador condições para qualificar-se e retornar ao trabalho. Entretanto, durante o processo reabilitatório, o trabalhador poderá ser desligado do programa por outros motivos como intercorrência médica⁵, impossibilidade técnica⁶, insuscetibilidade de reabilitação profissional⁷, recusa⁸, abandono⁹, transferência (para outra agência da Previdência Social) e óbito.

Quando egresso para retorno ao trabalho, o segurado poderá ser desligado para: retorno à mesma função com atividades diversas¹⁰, retorno à mesma função com as mesmas atividades¹¹ ou retorno à função diversa¹². Em casos de desligamento para retorno ao trabalho, o egresso receberá o Certificado de Reabilitação Profissional que garantirá o ingresso nas vagas de cotas.

realizado, incluindo período de realização, curso/treinamento realizado e as restrições que devem ser respeitadas no desempenho laboral” (DIRSAT, 2019, p. 55).

⁴ As cotas são garantidas aos trabalhadores reabilitados e/ou deficientes e deverão ser cumpridas pelas empresas com 100 ou mais funcionários, conforme a Lei 8.213/91, proporcionalmente ao número de funcionários: “Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados ... 2%; II - de 201 a 500 ... 3%; III - de 501 a 1.000 ... 4%; IV - de 1.001 em diante ... 5%” (BRASIL, 2016).

⁵ Segurado que não apresenta “temporariamente condições para continuar em processo de RP devido à dependência de cirurgia, final de gravidez, necessidade de tratamento específico e outros” (DIRSAT, 2019, p. 60).

⁶ Segurado que “não puderem ser protetizados/treinados/capacitados com vistas à sua reinserção no mercado de trabalho devido à impossibilidade técnica do Instituto propiciar os recursos mínimos necessários para tal” (DIRSAT, 2019, p. 63).

⁷ Segurados que, “após várias tentativas de preparo para uma atividade profissional, não alcancem os requisitos mínimos para exercerem uma atividade laborativa que lhes garanta a subsistência” (DIRSAT, 2019, p. 63).

⁸ Segurado que “embora reúnam condições físicas, psíquicas e socioprofissionais para o programa, manifesta, ativa ou passivamente, desinteresse e ou resistência em cumpri-lo” (DIRSAT, 2019, p. 63).

⁹ Segurado que falte “aos agendamentos e que não atendam à convocação feita pela RP (DIRSAT, 2019, p. 63).

¹⁰ Segurado que apresenta “condições de retorno à função de origem, necessitando de adequação das atividades e/ou do posto de trabalho” (DIRSAT, 2019, p. 62).

¹¹ Segurado que após cumprir a Reabilitação Profissional apresenta “condições de retorno à mesma função, com todas as atividades que exercia anteriormente, porém com restrições” (DIRSAT, 2019, p. 62).

¹² Segurado/beneficiário que esteja habilitado para o exercício de função diversa da que exercia anteriormente após cumprir PRP (DIRSAT, 2019).

Após o desligamento do Programa, o volume I do Manual dos Procedimentos Técnicos da Área de Reabilitação Profissional prevê a realização da Pesquisa de Fixação no Mercado de Trabalho. A pesquisa é realizada após 18 meses de desligamento do Programa e tem como objetivo constatar a adaptação do reabilitado ao trabalho e coletar dados para os sistemas gerenciais.

O processo de (re) inserção e permanência no trabalho depende do envolvimento e comprometimento de diferentes atores envolvidos com a Política de Saúde do Trabalhador, ou seja, é necessária uma interlocução permanente entre as políticas previdenciária, de saúde, assistência social, trabalho, entre outras.

Em suas atribuições no âmbito da saúde do trabalhador, além da Reabilitação Profissional, a Previdência Social é responsável pela concessão e reparação de órteses e prótese aos segurados. Enquadram-se como órteses todos os aparelhos para correção ou complementação, e como prótese todos os aparelhos de substituição. Podem requerer as órteses e próteses todos os segurados da previdência social, independente ou não de estarem na Reabilitação Profissional, desde que a concessão seja necessária para manutenção da capacidade laboral.

METODOLOGIA

Utilizamos como aporte metodológico a pesquisa qualitativa e quantitativa. Como instrumentos de coleta de dados buscamos as fontes bibliográficas, estatísticas e documentais, além da realização da entrevista semiestruturada. Dentre as fontes Gil (2008, p. 51) afirma que as fontes bibliográficas e documentais são semelhantes sendo que a diferença entre elas está na natureza; enquanto que, a primeira utiliza de matérias produzidas por outros autores sobre a temática, “a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”.

Dentre as pesquisas bibliográficas, destacamos artigos e livros com discussões afins e as teses e dissertação que discutem a temática da RP, já publicizadas. As fontes documentais foram leis, decretos, memorandos, orientações internas e manuais de procedimentos técnicos, elaborados pela Previdência Social e Instituto Nacional do Seguro Social com vistas a padronizar a atuação profissional na instituição. Ressaltamos, dentre as fontes documentais, os Prontuários de RP dos sujeitos da pesquisa.

Optamos pela realização das entrevistas semiestruturadas, pois entendemos ser o procedimento de coleta de dados, que com mais eficiência, possibilitaria a aproximação com os trabalhadores egressos da RP, a identificação de suas percepções quanto à contribuição do Programa para sua vida profissional e suas experiências no ingresso ou no reingresso ao mundo do trabalho da APS Campo Mourão.

Foram realizadas 11 abordagens com os trabalhadores – primeiramente via telefone, sendo que 4 optaram por não participar da pesquisa; 1 trabalhador não foi localizado. Desse modo, foram realizadas 7 entrevistas semiestruturadas, sendo 4 com trabalhadores que ingressaram na RP na condição de desempregados, e 3 com trabalhadores que estavam empregados quando encaminhados para RP. Todos os trabalhadores abordados haviam sido desligados da Reabilitação Profissional em 2013.

As entrevistas foram realizadas na casa dos sujeitos ou no ambiente de trabalho, em locais e horários definidos por eles. As entrevistas foram gravadas, conforme consentimento dos sujeitos da pesquisa; uma das entrevistas não foi gravada, a pedido do entrevistado. Posteriormente, todas as entrevistas foram transcritas e analisadas. Visando os princípios éticos da pesquisa, optamos por não identificar o nome dos sujeitos desta pesquisa, para tanto optamos por denominá-los pela letra “T”, seguida do número do entrevistado, ou seja, T1, T2, T3, T4..., assim sucessivamente.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

As análises aqui apresentadas foram construídas a partir da realização das entrevistas semiestruturadas e das contribuições de outras produções sobre a temática da Reabilitação Profissional. Diante disso, organizamos as análises deste artigo em quatro momentos sendo: a) percepção dos trabalhadores quanto ao processo de afastamento do trabalho e significado do trabalho para eles; b) considerações feitas pelos entrevistados sobre o encaminhamento, o processo de escolha dos cursos/treinamentos e as dificuldades durante o Programa de Reabilitação Profissional; c) análises a respeito dos relatos sobre o retorno ao trabalho, destacando as dificuldades, sentimentos e contribuições da RP para este processo; d) análises sobre as considerações gerais do Programa de RP, apresentadas pelos trabalhadores, com ênfase na qualidade do atendimento.

PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES E OS DILEMAS DO TRABALHO X AFASTAMENTO

O desenvolvimento de alguma forma de trabalho ou a inserção em determinado emprego é tão valorizada em nossas vidas que se torna algo inerente ao nosso ser. Quando nos apresentamos ou falamos sobre nós, uma das primeiras características utilizadas para definir quem somos é a nossa profissão. Assim buscamos questionar os entrevistados sobre a atividade profissional exercida. Esse questionamento representa a centralidade do trabalho em nossa sociedade, que representa não só a alternativa de sobrevivência, mas também contribui com o desenvolvimento e relações sociais (DEJOURS; DOMINIQUE; DESRIAUX, 1993).

O significado do trabalho/emprego é variável, ou seja, o conceito é construído a partir das relações sociais e de produção na qual estamos inseridos. Pesquisas indicam que o trabalho é uma forma de satisfação das necessidades materiais, mas também uma fonte de satisfação e prazer, a depender das condições de trabalho.

Para os sujeitos da pesquisa, a primeira vinculação que associam ao trabalho é a remuneração, o salário, conforme evidenciam os T2¹³, T12¹⁴.

Ah o trabalho, é porque a gente tem família o trabalho é o sustento né, trabalhar para sustentar os filhos e a gente mesmo, para dar uma melhora para os filhos (T2).

Para mim é tudo, porque eu tenho que trabalhar para manter a vida, ainda mais eu que tenho filho ainda e pago pensão todo mês, daí eu tenho que correr atrás, para poder ajudar ele também né (T12).

Se por um lado o trabalho/emprego é uma estratégia de sobrevivência, por outro, observamos que ultrapassa a dimensão material de ser o sustento da família, para vincular-se ao sentimento de dignidade, valorização, conforme pontuam T6¹⁵, T9¹⁶ e T5¹⁷:

Trabalho é a dignidade do ser humano (T6).

[...] ó eu acho assim o emprego, o trabalho eu trago como fosse algo de valorização, de que você é capaz de contribuir de alguma forma, demonstrar para tua família. Que você tem uma ocupação [...] você tem uma certa importância num sistema certo?! [...]. Por isso eu acho que o trabalho é importantíssimo eu acho que até a gente mesmo aposentando, se tiver condições físicas de continuar, é bom continuar contribuindo em alguma coisa, de alguma forma [...] até como exemplo para a família você trabalhou continua trabalhando dando exemplo pros filhos [...] pro futuro tem muito tempo pela frente (T9).

¹³ Entrevista concedida aos autores. Entrevista T2 [15-08-2017]. Campo Mourão, 2017. Arquivo Mp3, 25min.

¹⁴ Entrevista concedida aos autores. Entrevista T12 [30-08-2017] Campo Mourão, 2017. Arquivo Mp3, 35min.

¹⁵ Entrevista concedida aos autores. Entrevista T6 [15-08-2017] Campo Mourão, 2017. Arquivo Mp3, 18min.

¹⁶ Entrevista concedida aos autores. Entrevista T9 [01-09-2017] Campo Mourão, 2017. Arquivo Mp3, 17min.

¹⁷ Entrevista concedida aos autores. Entrevista T5 [30-08-2017] Campo Mourão, 2017. Arquivo Mp3, 15min.

Olha o emprego para mim seria uma oportunidade de você espaiecer um pouco sua mente. Voltando um pouco atrás, quando eu fiquei 2 anos e pouco encostado, você fica pensativo né. Você fica tentando fazer um parafuso, mas não encaixa com a rosca certa. Mas você trabalhando, você tem algo que você possa esperar no teu fim do mês, seria uma opção assim [...]e outra coisa é você estar rodeado de pessoas, conversando, estar espaiecendo, está se sentindo mais útil para alguma coisa (T5).

O trabalho representa, portanto, uma forma de contribuir com a sociedade e de sentir-se útil. Para Alves (2016), o trabalho tornou-se uma forma de dar sentido à vida, e os sujeitos apenas encontram razão para sua existência quando estão trabalhando. Nesse sentido, o autor afirma que é a própria ideologia do capital, que retira do trabalhador todos os seus sentidos humanos, as individualidades e, portanto, reduz a vida destes sujeitos ao trabalho.

Assim, por meio dos relatos identificamos a estreita relação do trabalho/emprego com o sentimento de sentir-se útil e de ser exemplo para os demais. Em contraponto, o afastar-se do trabalho é relatado enquanto algo que causa vergonha, sentimento de inutilidade e ‘autocobrança’, conforme destacam T5 e T9:

Como vou dizer para você assim [...] sua própria consciência te acusa. Porque você fica as vezes, um pouco acanhado, de vergonha não da família, mas muitas pessoas que veem você andando na rua 'o cara é forte, tá encostado' aí você acaba, a própria consciência acaba te reprimindo...seria no meu ponto de vista isso daí...seria auto cobrança (T5).

A princípio a gente sente invalido né, pelo motivo de você estar na ativa há muito tempo, de repente você se sente incapacitado de exercer a função foi difícil no início (T9).

Para Dejours (2015, p.40), o sentimento de vergonha por não estar em condições de desenvolver atividades laborais perpassa a ‘ideologia da vergonha’, pois somente um corpo que trabalha é aceito em nossa sociedade: “o corpo só pode ser aceito no silêncio dos “órgãos”; somente o corpo que trabalha, o corpo produtivo do homem, o corpo trabalhador (a) da mulher são aceitos”. Identificamos que a doença corresponde à vergonha de parar de trabalhar e, por isso, muitas vezes o adoecimento é negligenciado. No relato do T5 é notável a preocupação com o fato de não poder trabalhar e o quanto isso lhe causa vergonha perante sua comunidade.

A centralidade do trabalho/emprego encontrada na vida dos sujeitos dessa pesquisa e também apresentam em outras pesquisas com trabalhadores que cumpriram a RP. Gurgel (2003), por exemplo, em estudo realizado com trabalhadores acidentados no trabalho e reabilitados via Previdência Social em Fortaleza/CE, identificou a compreensão

do trabalho enquanto meio de subsistência (física), mas também como forma de se sentir úteis e reconhecidos socialmente.

Nas análises realizadas, destacamos que o processo de adoecimento e afastamento do trabalho mostrou-se doloroso, marcado por rupturas, assim como a possibilidade de desenvolver atividades laborativas reflete a convivência social e o atendimento das necessidades básicas.

DO ENCAMINHAMENTO, DA ESCOLHA DE CURSOS/TREINAMENTOS: DIFICULDADES DA PRP

Os sujeitos da pesquisa foram encaminhados para a RP por meio da perícia médica e, portanto o cumprimento do programa para estes trabalhadores é obrigatório, caso contrário o benefício é encerrado. Diante disso, os entrevistados, em sua maioria, apontaram que realizaram o programa para não perder o acesso ao benefício previdenciário, ou seja, a RP era um fardo, a única alternativa para manutenção de renda no período de incapacidade, conforme destacamos durante as entrevistas realizadas pelo T2, T5 e T9.

Nesse negócio de fazer a reabilitação, eu me senti é [...] acuado, porque eles não me deram é [...] assim, só falou assim: que tinha que fazer e pronto. Só isso, não conversaram e não explicaram [...]depois [...] por isso que uma vez eu não fui também não, fiquei bravo...mas daí eu falei, vou ter que ir, porque se eu não for [...] dependia 100% do benefício. Daí eu peguei e voltei (T2).

A questão é que se você não aceita a proposta deles, normalmente ou você é liberado da previdência para a empresa, a empresa te aceita ou você volta e é negado. Você acaba perdendo um dos dois. Então, optei em fazer, na vantagem de pegar outro trabalho, seja qual fosse que eu pudesse fazer (T5).

[...] quando você está na situação, o que vier você tem que encarar e na época eu não tinha muitas condições de retornar ao trabalho nas funções que eu tinha, aí quando surgiu à reabilitação eu vou fazer até eu [...] tipo assim [...] vê onde vai dar (T9).

Já T7¹⁸ e T12 avaliaram que o encaminhamento para a RP foi exitoso, uma vez que os mesmos identificaram que estavam com limitações importantes para o desenvolvimento de sua função de origem.

Eu concordei pelo seguinte, pela sequela que eu fiquei no braço, o serviço que eu trabalhava antes, eu vi que não ia dar mesmo. Aí foi onde

¹⁸ - Entrevista concedida aos autores. Entrevista T7 [01-09-2017] Campo Mourão, 2017. Arquivo Mp3, 32min.

encaminharam eu para a reabilitação, para uma nova função dentro da empresa mesmo. Por esse motivo, eu achei muito interessante, foi bom para mim, ajudou! (T7).

Eu concordei na verdade, eu tentei procurar outros recursos né (T12).

De acordo com as análises realizadas, constatamos que o sentimento de obrigação para com a RP perpassa não só pela discordância com o encaminhamento, mas com a escolha de cursos, treinamentos e/ou com os caminhos seguidos durante o processo de reabilitação, conforme pontuam T2 e T12, T6:

[...] esse curso eu fiz meio empurrado mesmo [...] é um curso que eu nunca pensava em fazer (T2).

Aí o outro [curso], soldador, eu não queria fazer, mas era o que eles encaminharam, eu não tinha opção [...] no final até acabei parando de fazer o curso, porque não era o que eu queria. [...] Tinha alguns cursos lá, só que eu não lembro o que era [...] mas não puderam me encaminhar. Não lembro o porquê (T12).

[...] a opção pelo curso deu-se dentro daqueles ofertados pelo INSS (T6).

Seguindo na mesma direção, identificamos o T8¹⁹, o qual relatou durante a entrevista que optou por sair da RP, pois não se identificava com os cursos disponíveis e que eles não seriam capazes de qualificá-lo para o retorno ao trabalho. O T5 reiterou, em diversos momentos da entrevista, que tinha como objetivo realizar cursos de qualificação profissional, mas que por possuir vínculo empregatício, essa opção não lhe foi dada, uma vez que a empresa de vínculo ofertou função considerada compatível com suas limitações físicas, pela análise da equipe de RP:

[...] na verdade não fiz a reabilitação, só fiz uma troca de função. Eu acho que seria mais isso. Não sei se você não pode me ajudar [...] a reabilitação seria mais um curso, coisa neste sentido para você voltar em outro trabalho. Então eu fiz mais uma troca de função. Na verdade eu fiz um treinamento, de acho que uns 12 dias que eu fiz (T5).

Assim constatamos durante as entrevistas que os descontentamentos dos trabalhadores com os direcionamentos da RP advêm da falta de sentir-se sujeito deste processo e nos apontam para quão distante o Programa encontra-se dos desejos e intenções dos trabalhadores. Apesar de ser uma prática recorrente nos atendimentos de RP, não há obrigatoriedade de que o segurado seja reabilitado em sua empresa de origem, caso não seja este seu interesse. As orientações referentes à RP indicam a necessidade das equipes formalizarem o contato com as empresas para que estas se manifestem, entretanto,

¹⁹ Entrevista concedida aos autores. Entrevista T9 [01-09-2017] Campo Mourão, 2017. Arquivo Mp3, 27min.

a avaliação da compatibilidade e retorno para a função deveria considerar os desejos dos trabalhadores.

A obrigação em cumprir a RP e as propostas de treinamento foi um dos pontos de destaque da pesquisa de Cestari e Carlotto (2012), que foi realizada na região de Porto Alegre/RS, com trabalhadores que foram readaptados nas empresas de vínculo. Conforme apontado pelas pesquisadoras, a insatisfação com a função ofertada pela empresa e o cumprimento da RP enquanto uma obrigação perpassou os discursos dos sujeitos da pesquisa.

Não havendo a valorização dos trabalhadores, de seus perfis e de seus interesses, é o que gera nestes sujeitos o sentimento de obrigação, visto que não podem manifestar sua real opinião. A partir disso, as ações são centralizadas no que as autoras chamam de ideologia dominante, na qual o sujeito deve sentir-se grato pela empresa aceitar o seu retorno (CESTARI; CARLOTTO, 2012, p. 106).

Ampliando essa discussão, podemos inferir que na lógica, a ideologia dominante (CESTARI; CARLOTTO, 2012), os trabalhadores precisam agradecer a oportunidade de se qualificarem, tendo em vista que o Estado está lhes apresentando, não cabendo a estes sujeitos o questionamento das escolhas. A posição de passividade do sujeito trabalhador é constante nos relatos de nossas entrevistas, sendo estimulada pela forma como é conduzida a RP. Portanto, entendemos que o trabalhador não é compreendido enquanto sujeito de sua história, capaz de fazer suas escolhas, mas sim como um receptor do que o Estado pode lhe oferecer.

Por outro lado, em nossa pesquisa, também encontramos relatos de sujeitos que apontam sua parcial autonomia durante o processo de RP. Segundo o T9, a escolha do curso foi de sua responsabilidade, entretanto, o mesmo encontrou dificuldades para a aprovação do curso pela equipe de RP, devido à duração, apesar de ser um curso ofertado pela rede pública de ensino:

Sim. Na verdade fui eu que sugeri até né! Na época eu fui procurar alguma coisa, o que vem, aí eu lembrei, é uma área que eu gosto a minha área de atuação, por isso que ficou quase a mesma coisa. Aí eu fui lá e sugeri [...] para eles né essa possibilidade, aí [...] por ser um curso longo houve até uma resistência no momento [...] para eles me liberar esse curso (T9).

Já para o T7, a possibilidade de escolha durante a realização do treinamento, foi que o garantiu a sua satisfação com a função para a qual foi reabilitado:

Na verdade a primeira mesma [função ofertada] era para ser auxiliar de controle no escritório. Mas eu mesmo não me senti bem, porque a gente não tem conhecimento de computador, essas coisas. Até comecei, só que

aí surgiu uma vaga de classificar e o encarregado chamou eu [...] vamos fazer um teste. Como a gente já tinha um conhecimento foi bem. Graças e Deus até hoje! (T7).

A partir das considerações dos sujeitos, identificamos que a autonomia no processo de escolha é o melhor caminho a ser seguido durante a RP, sendo primordial para a satisfação desses trabalhadores com a ‘nova’ profissão e para o êxito no Programa. Por outro lado, aqueles que não tiveram a possibilidade sentiram-se frustrados com a nova profissão e, em sua maioria, não estão atuando nesta atividade.

O DESAFIO DO RETORNO AO MERCADO DE TRABALHO: ANGÚSTIAS E DESAFIOS

O processo de retorno ao trabalho é permeado por inseguranças por parte dos trabalhadores, uma vez que a RP é responsável por proporcionar condições de retorno ao trabalho em uma função que não prejudique o quadro clínico, mas não há garantias de inserção profissional. A insegurança quanto à função a ser desenvolvida e manter-se empregado foi predominante nos discursos dos sujeitos:

[...] quando eu voltei da reabilitação para trabalhar definitivo, eu falei com elas: existe alguma possibilidade de eu voltar e vocês me mandar embora? ela falou assim [...] você é um funcionário normal e eu não sei se tem algum tempo depois que você volta reabilitado ou treinamento, se tem algum tempo que a empresa te segura ou não te segura. Não sei como funciona. Ela só disse você é funcionário normal (T5).

[...] a gente tinha assim uma insegurança, porque hoje é uma outra função. Tinha que começar de novo. Tinha um conhecimento, mas era uma nova função, diferente da que a gente fazia no dia a dia. O que a gente fazia [...] fazia de ponta a ponta com certeza. Mas uma nova função [...] não sabia como iria desenvolver mesmo [...] (T7).

Vem a insegurança. Você não sabe o que vai acontecer lá na frente. Você tem uma ideia [...], por exemplo: você está no mercado de trabalho e está na fila de desemprego e tem uma vaga lá na frente e tem 300 pessoas para assumir a vaga, daí você vai inseguro, sem saber se vai dar certo ou não, porque você não sabe [...] o tempo passou e você não sabe o que a empresa está pensando, a empresa vai evoluindo, será que eu vou ser importante ali? será que isso vai me segurar ali? [...]...eu tinha essa preocupação. Quando eu saí, eu falei com meu gerente. Eu sei que vou entrar e vou sair e sei que vocês não vão me querer aqui mais, vão ter outras pessoas. Como de fato teve (T9).

Dessa forma, constatamos o medo de não conseguir se empregar é constante nos discursos dos sujeitos pesquisados. Para Alves (2016), esse medo pode ser entendido não só como o medo do desemprego, mas sim o medo de não conseguir manter o padrão de

consumo, uma vez que em nossa sociedade, o acesso ao consumo é o que separa os cidadãos dos demais. Ainda nesse sentido, o autor afirma que os trabalhadores carregam consigo a culpa por não atingir as metas e resultados definidos pela empresa, como podemos identificar no discurso do T9.

Para Dejours (2015, p. 94), mesmo nos casos de trabalhadores já adaptados ao trabalho, a ansiedade e o medo estão presentes, pois a adaptação é “colocada em xeque pelo aumento da cadência imposta que surgirá um dia ou outro”. Segundo o autor, o que mantém esses trabalhadores submissos aos postos de trabalho, isso não quer dizer que não estejam em sofrimento físico e/ou psíquico, é a “disciplina da fome”. Ou seja, sua necessidade imediata de sobrevivência exige que apesar de todo o sofrimento, o trabalhador mantenha-se trabalhando, para que assim satisfaça suas necessidades fisiológicas.

No caso dos trabalhadores egressos da RP, podemos considerar a partir das reflexões de Dejours (2015) que estes se encontram em situação de medo e angústia por não saberem qual atividade lhe será disponibilizada. Esses trabalhadores nem sempre estão adaptados às funções ofertadas e, quando estão, devido a sua limitação física, podem não conseguir desenvolvê-la de acordo com o exigido pelo capital. A partir disso, como em muitos casos observados em nossa pesquisa, esses sujeitos submetem-se ao trabalho que lhes é oferecido, de maneira precária, com recebimento por hora e/ou produção, para satisfazer a necessidade mais elementar: alimentar-se.

Os dados da pesquisa indicam que os trabalhadores verbalizaram diferentes elementos que dificultaram o processo de retorno ao trabalho, dentre eles destacamos o preconceito, a resistência em empregar trabalhadores com limitações de saúde e a falta de oportunidades de empregar-se. Vejamos o que diz o T2.

Demorou [para conseguir emprego] porque ninguém queria me dar serviço, sabia que eu tinha sofrido acidente e fraturado a coluna. [...] E outra, ninguém me dava serviço [...] como moro em uma cidade desse tamanho, todo mundo sabe o que aconteceu. A pessoa fica limitada 'é, vamos esperar mais pra frente [...] sabe que a gente tem problema. Sabe que a gente não vai retribuir tanto no serviço. Talvez a pessoa pensa [...] esse daí não vai dar certo, não consegue desenvolver o serviço (T2).

Assim, o território é um dos determinantes para a (re) inserção profissional do T2, sendo permeado por elementos não mensuráveis, como o preconceito em contratar um trabalhador que já esteve adoecido ou possui uma limitação de saúde. Considerando que o T2 reside em um município com poucas ofertas profissionais, o fato de ser reabilitado não lhe garante a (re) inserção profissional por meio das vagas de cotas, por exemplo, ao

contrário, sua condição de reabilitado e/ou egresso do auxílio doença apresenta-se como uma barreira para seu (re) ingresso no mercado de trabalho.

É neste contexto que no modo de produção capitalista, a força de trabalho é uma mercadoria, logo o trabalhador é um objeto que pode ser descartável e ‘inutilizado’ quando não atende mais as necessidades do capital. Não é de interesse capitalista incorporar uma mão de obra que não atenda integralmente as regras de produção.

Para o T12, o retorno ao emprego resultou na demissão de sua antiga vaga de trabalho, pois o mesmo relatou ainda estar parcialmente incapaz para sua atividade (construção civil), tendo que desenvolvê-la de maneira menos ágil; tal sujeito informou ainda que não conseguiu inserção formal no mercado de trabalho para as funções nas quais foi qualificado, retornando para sua função de origem informalmente. Conforme afirmado pelo T6 (que possui uma deficiência física), uma das dificuldades para a (re) inserção profissional é o preconceito presente na sociedade para com as pessoas com deficiência, segundo ele as empresas querem pessoas sem deficiência, apesar de que “*muitos bons não trabalham como os deficientes*” (T6).

Diante disso, é preciso destacar que no PRP o discurso da empregabilidade está muito presente, pois é por meio dele que os trabalhadores são ‘incentivados’ a realizar os cursos de qualificação profissional, por exemplo. Entretanto, não podemos deixar de refletir sobre essa ideologia da empregabilidade, que advém com mais força no neoliberalismo, justificando a necessidade cada vez maior de mão de obra qualificada, mas que se refere “a promessa obliterada da possibilidade concreta de inclusão social no sistema orgânico do capital”, ocultando assim a “a lógica da produção destrutiva e da exclusão social” (ALVES, 2017).

Atentamos para o fato de que ‘qualificar profissionalmente’ gera nos trabalhadores a ilusão de uma (re) inserção profissional de sucesso e não é isso que o ocorre em nossa sociedade, marcada pelo trabalho precarizado. No caso dos trabalhadores altamente qualificados, Alves (2016) afirma que existem duas formas de frustração: a frustração salarial e a frustração profissional. Na frustração salarial não há a devida inserção salarial, capaz de garantir o acesso ao consumo. No caso da frustração profissional há a inserção em um emprego estável, entretanto, esta não atinge a realização profissional divulgada durante a qualificação profissional.

Assim, as pesquisas de Alves (2016) ao analisarem os trabalhadores altamente qualificados é possível refletir a respeito da (re) inserção dos trabalhadores reabilitados que nem sempre possuem alta qualificação – em nossa pesquisa a maior qualificação foi o curso

técnico, muitas vezes não atingem nem a inserção salarial, muito menos a inserção nas atividades nas quais se sentiriam realizados profissionalmente.

Assim sendo, a dificuldade para (re) inserir-se profissionalmente apresentou-se na pesquisa de Gurgel (2003), na qual a pesquisadora identificou que um número significativo de sujeitos de sua pesquisa não conseguiu (re) inserir (se) e/ou permanecer no emprego. Os trabalhadores que não conseguiram se empregar se sentem oprimidos tanto pelo Governo que tende a compreender os afastados do trabalho como ônus aos cofres públicos e tenta dificultar o acesso ao benefício, quanto pelas empresas que buscam mão de obra cada vez mais qualificada, polivalente e flexível.

Quanto ao retorno dos trabalhadores na empresa na qual possuíam, identificamos situações de retorno satisfatório no que se refere ao relacionamento com os colegas, mas que perpassam os questionamentos quanto a real limitação deste trabalhador, neste caso o T5 argumenta que:

Mas em relação aos funcionários e parte da empresa, com algum conhecimento, quando me viram pela primeira vez que eu voltei lá com o papel para voltar a trabalhar, me receberam de braços abertos. Até muitos, com muita alegria, porque sabem o que a gente passou [...] até viu também, alguns veio em casa. Sabe o que passo e estando lá dentro, não sei se para eles é uma vitória, mas ficam felizes em ver a gente. Teve algum caso de pessoas que veio falar assim 'nossa você fica num serviço muito facinho né?!' de primeira mão, na primeira vez que a pessoa vem eu até não respondo nada [...] porque foram algumas que não me conheciam. Aí na segunda vez [...] é?! na terceira vez, eu falei 'sabe por que eu tô aqui?'. Não [...]então você não pode falar isso. 'Tá vendo esse corte aqui?!, é por isso que estou aqui!' Eu queria estar no teu lugar ou até num serviço pior que o seu, mas com a saúde que você tem, não com a minha. Daí as pessoas começam a perguntar para outra [...] o que aconteceu com ele? Aí, ó [...] 'desculpa eu não sabia'. Mas isso aí machuca um pouco' (T5).

Diante disso, a dúvida quanto à incapacidade para o trabalho nos remete às discussões de Dejours (2015), onde adoecer faz com que o trabalhador se sinta envergonhado, pois o adoecimento relaciona-se com a “vagabundagem”, com a necessidade de afastamento do trabalho. No discurso no T5, observamos que o fato de ter sido readaptado para uma atividade avaliada como compatível com seu quadro clínico, emergiu nos demais funcionários a sensação de que este trabalhador estaria sendo privilegiado ao desenvolver uma atividade ‘mais fácil’ como identificado no próprio no relato, devido seu problema de saúde.

Já o T9 não apresentou pontos negativos em seu retorno para a empresa, entretanto seu discurso é permeado constantemente pela necessidade de ‘adaptar-se’ ao trabalho, ou seja, a responsabilidade pelo êxito no processo de retorno é do trabalhador:

Eu consegui, aí o que aconteceu, nessas pequenas limitações eu fiz a minha [...] meu jeito de trabalhar, com o mesmo resultado. Eu me adaptei ao sistema. Pela experiência, que eu tinha de muito tempo, eu sabia a maneira de trabalhar, o resultado vai ser esse. Eu modeliei o jeito de trabalhar de acordo com as necessidades' (T9).

Dessa forma, o apoio dos colegas e da chefia no momento de retorno do trabalhador é primordial para o sucesso deste processo (CESTARI; CARLOTO, 2012). Segundo as autoras, o apoio dos colegas, que se caracteriza como de 'suporte social afetivo' é importante para que o trabalhador sinta-se acolhido em seu retorno, enquanto o apoio da chefia é do tipo 'instrumental' ou seja, proporciona condições para o desenvolvimento da nova função.

Assim sendo, a responsabilização do sujeito em 'adaptar-se' às necessidades da empresa nos remete também a discussão da responsabilidade individual em manter-se empregado. Ou seja, é o trabalhador que precisa estar disponível e moldável à produção, ele precisa servir. Caso contrário será substituído por outro trabalhador, que esteja apto para desenvolver todas as funções que o capital impõe.

Nesse sentido, podemos fazer inferências, novamente, a partir da ideologia da empregabilidade, que em sua concepção individualista, afirma que os sujeitos precisam adquirir novos conhecimentos e habilidades, para então competirem no mercado de trabalho, que está cada vez mais restrito (ALVES, 2017). Entretanto, não bastam novas habilidades, pois o mercado jamais será acessível à todos os cidadãos.

Para T9, observamos que após se qualificar, ainda foi necessário se subordinar, a adaptar-se às regras do capital, para então conseguir manter sua inserção profissional. Identifica-se, na prática, a culpabilização dos indivíduos pelo fracasso ou sucesso de sua inserção profissional.

É nesse contexto que podemos avaliar, ainda que a necessidade de adaptar-se ao trabalho é uma forma de se mostrar apto para as atividades laborais e não mais carregar a 'culpa' pelo afastamento do trabalho. Quando o trabalhador se adapta às exigências de sua atividade laboral, está comprovando, na prática, que não está mais doente. Portanto, não precisa mais justificar seu adoecimento. Dejours (2015, p. 41) apresenta-nos contribuições nesse sentido ao analisar que "para o homem a doença corresponde sempre a ideologia da vergonha de parar de trabalhar".

Considerando as dificuldades relatadas pelos entrevistados, buscamos identificar qual a percepção destes quanto ao processo de desligamento da RP, sendo que a maior

parte deles declarou que não se sentia preparado para retornar ao trabalho no momento em que foi desligado da RP. Vejamos o que pontuaram durante a entrevista o T2 e o T12:

Eu não conseguia trabalhar (T2).

Na verdade, eu naquele tempo eu tava sentindo dores no braço, ainda sinto dores no braço de vez em quando, mas eu não tinha outra opção. Eu tinha que trabalhar. Na verdade eles cortaram antes de um tempo de eu poder me recuperar totalmente. Eu não aguentava [...] o braço ainda doía para eu fazer força (T12).

O fato dos trabalhadores não se sentirem aptos para retornar ao trabalho, perpassa inúmeros fatores; podemos destacar que o objetivo institucional de qualificar os segurados para o retorno ao trabalho, isso significa que o desligamento não ocorrerá após a superação do quadro de incapacidade, mas sim, após a instituição avaliar que o trabalhador possui qualificação profissional suficiente para inserir-se em atividades laborais que sejam compatíveis com sua limitação de saúde. Associada a essa questão, apontamos para a dificuldade de aceitação por parte dos empregadores, de trabalhadores com limitações de saúde, o que gera neles o sentimento de inutilidade e o receio em sair do benefício previdenciário e não conseguir (re) inserção profissional.

Sendo assim, os trabalhadores desligados da RP, em sua maioria, não superaram a limitação de saúde que os fez ingressar no Programa (pois este não é o objetivo final do Programa), apenas foram considerados aptos para retornar ao trabalho em função compatível com a limitação de saúde apresentada.

Por outro lado, para o T5, apesar de não se sentir apto para o retorno ao trabalho, a possibilidade de desenvolver novamente atividades laborais trouxe contribuições:

Naquele momento, naquela máquina, acredito que não era o momento. Hoje eu penso assim. Mas na época eu só [...] só por você voltar a trabalhar, estar desenvolvendo alguma coisa, não tanto inútil, mais útil cada vez mais [...] você se sente melhor (T5).

Diante disso, observamos que o sentimento de satisfação com o retorno ao trabalho presente nos discursos perpassa a compreensão do emprego enquanto uma forma de valorização, de sentir-se útil, além de representar um aumento na renda familiar, visto que durante o benefício previdenciário o valor recebido não corresponde a 100% do valor de contribuição.

Já aos trabalhadores que não possuíam vínculo empregatício, questionamos quanto ao apoio recebido de diferentes órgãos públicos, como as Agências do Trabalhador e o Ministério Público do Trabalho. Apesar dos referidos terem procurado tais órgãos, em especial a Agência do Trabalhador, os sujeitos de nossa pesquisa informaram que não

conseguiram vagas de trabalho. Quanto à inserção em vagas de cotas, dois trabalhadores estão inseridos nestas vagas ou seja, o T5 e o T6. Tal inserção deu-se devido a deficiência física do trabalhador, preexistente ao ingresso na RP.

Durante a realização das entrevistas, identificamos que dos quatro trabalhadores que estavam sem vínculo empregatício com a Previdência Social no momento da saída da RP, dois permanecem no trabalho informal, um ingressou no mercado de trabalho (vagas de cotas) e um retornou para o benefício previdenciário (possui empresa própria). Já dentre os três entrevistados que estavam com vínculo empregatício, todos eles permanecem empregados na mesma empresa de origem.

Ao questionarmos os trabalhadores que permanecem sem vínculo empregatício sobre as contribuições da Reabilitação Profissional para seu retorno ao mercado de trabalho, estes responderam que apesar de ter contribuído para uma nova formação, a RP não foi o fator determinante para seu ingresso no mercado. O T12 afirma que conseguiria reinsers-se na profissão que está hoje, sem a necessidade de cumprimento do Programa:

Eu acho que não [...] que nem eu falei para você, ela foi um vínculo de conversa, de [...] né [...] então foi assim um empurrão, deu um [...] é, eu antes de eu entrar nesse negócio, parece que estava entrando meio que em depressão. E para mim ajudou, porque daí eu participava [...] antes eu ficava muito nervoso, muito irritado por causa desse problema [...] nesse ponto, num ponto de [...] não assim que ela me empurrou para frente. Não ela, não decidiu [...] ela só me deu um apoio (T12).

É [...] teria também voltado [...] mas é, para mim foi bom porque eu aprendi uma profissão a mais. [Chegou a desenvolver em algum momento a nova profissão?] Não, não cheguei, não consegui. Tenho vários currículos que eu mandei, só que eu não consegui nenhuma empresa que [...] que nem a [...] falou para mim que geralmente, eu acabasse ela iria encaminhar eu para algum serviço. Na verdade acabou e não fui encaminhado para canto nenhum (T12).

Já os relatos dos T2 e T12, identificamos que apesar da realização do curso de qualificação profissional, estes trabalhadores não conseguiram ingressar nas atividades para as quais foram qualificados e tiveram que se inserir informalmente em outras atividades, para manterem a satisfação de suas necessidades básicas. Ou seja, a Reabilitação Profissional atingiu o objetivo de qualificar os trabalhadores para uma nova função, entretanto, para os sujeitos desse processo, a qualificação não contribuiu para a (re) inserção profissional.

Diante disso, não podemos deixar de apontar que, apesar de avaliarem que o Programa não contribuiu para seu retorno ao mercado de trabalho, os sujeitos das pesquisas afirmam que o período em que estiveram em RP trouxe contribuições para

superar, ou ao menos compreender, a angústia com o afastamento do trabalho e também para a ampliação de seus conhecimentos, tendo como alvo a possibilidade de uma nova inserção profissional.

Para o T6, que se inseriu formalmente no mercado de trabalho na função na qual realizou cursos, que também era sua função anterior, a participação da RP não trouxe contribuições para sua (re) inserção profissional. Conforme relato, o T6 está inserido nas vagas de cotas pela deficiência que é anterior à RP; além disso, ressaltou que a “reabilitação profissional é uma possibilidade de conhecimentos, mas não é determinante para a inserção”.

A compreensão de que a RP contribuiu para a formação pessoal e até mesmo para a qualificação profissional está presente também nos discursos daqueles que se mantiveram empregados em sua empresa de origem. Entretanto, para esses o sucesso no retorno ao trabalho é também devido ao seu ‘histórico pessoal’ com a empresa. Segundo o T5, que não está na função para a qual foi reabilitado a RP não contribuiu para o seu retorno à empresa:

[...] porque aparentemente eles me deram um papel lá [...] ó você vai com esse papel lá [...], entrega para ela. Entreguei para ela encaminhado pela reabilitação'. Daí ela falou assim, você vai fazer algum treinamento? Não, por enquanto não. Não, então quando você for eles vão encaminhar um papel para nós ou vão ligar para nós, para nós conversar e ver se tem alguma coisa para você aqui. E tem?? vamos ver se nós acha. E simplesmente, foi isso (T5).

Já situação exposta pelo T5, a falta de interlocução entre empresa, INSS e trabalhador podem ser avaliada como a principal falha deste processo. Apesar de ser o sujeito central na Reabilitação Profissional, o Trabalhador chegou à empresa sem a clareza de quais procedimentos seriam adotados e se haveria a possibilidade de retornar para a mesma. Em outros momentos de nossa pesquisa, observamos a insatisfação dos trabalhadores com o excesso de documentos e contatos entre empresa e INSS, nos quais o trabalhador torna-se apenas coadjuvante de seu processo de RP.

Para o T9, a RP pode ter contribuído, visto que seu retorno ao trabalho sem o Programa poderia ser com:

[...] um pouco mais de dificuldade. Resistência minha mesmo né, pela falta de formação. Eu acredito que a reabilitação pode contribuir sim no retorno. Isso é, de pessoa para pessoa. Depende do que estão pensando [...] depende de uma série de coisas. Acredito que colabora sim (T9).

O discurso da responsabilidade individual pelo sucesso ou fracasso na (re) inserção profissional está presente nos relatos do T9. Para este sujeito, o principal motivo para a

Reabilitação Profissional contribuir ou não com o (re) ingresso profissional é o próprio trabalhador. O êxito nesse processo depende do sujeito envolvido. Ressaltamos que a motivação pessoal é sim um aspecto importante a ser analisado quando falamos em RP. Entretanto, é imprescindível analisar em qual contexto o trabalhador está inserido, para assim podermos identificar quais as possibilidades ele tem de (re) inserir profissionalmente.

Para exemplificarmos as reflexões apresentadas podemos avaliar duas realidades distintas: de um trabalhador que reside em município de pequeno, com poucas possibilidades de inserção profissional e com dificuldades de acesso. Nesse caso, apesar de sua motivação e qualificação profissional, a inserção profissional poderá ser menos exitosa ao compararmos com o um trabalhador residente em uma localidade com amplas possibilidades de inserção profissional e com acesso ao transporte público, por exemplo. Portanto, a análise do sucesso no retorno ao trabalho, após a Reabilitação Profissional, precisa considerar as múltiplas determinantes que envolvem a realidade dos sujeitos.

O T9 destaca ainda que não está desenvolvendo a função para a qual foi qualificado, entretanto o curso realizado contribui para sua rotina de trabalho:

Veio pra complementar. Pode ser que se eu não tivesse feito eu retornaria do mesmo jeito. Mas como conhecimento não toma espaço, o conhecimento que eu adquiri no curso é válido. Eu aproveito até hoje nas minhas funções, alguma coisa [...] alguma ação dentro do sistema com funcionários, com os próprios maquinários. Eu já consigo trazer aquilo com mais tranquilidade, com mais conhecimento (T9).

Assim como no caso dos T2 e T12, o T9 analisa que o fato de ter cumprido o Programa de Reabilitação Profissional não foi determinante para seu retorno à empresa, entretanto, o curso realizado trouxe contribuições para sua formação pessoal, autoestima e hoje, contribui para uma maior segurança do desenvolvimento das atividades para as quais foi designado. Por outro lado, para o T7, que permanece realizando as atividades para qual foi direcionado durante a RP, a participação no Programa foi essencial para seu retorno ao trabalho:

Aí dependeria muito da empresa. Porque a assistente social onde eu fiz a reabilitação, ela ligava para o encarregado aqui, ligava e explicava a situação. Eu acho que ajudou pelo menos a empresa ficou por dentro da reabilitação, o próprio encarregado acompanhou tudo isso aí né [...] então acho que ajudou sim!

Na realidade descrita pelo T7, o contato entre INSS e empresa ocorreu de maneira satisfatória e, segundo ele, foi isso que garantiu seu retorno e permanência na empresa. Podemos utilizar este relato como exemplo de que, quando os envolvidos (neste 100 caso INSS e empregador) estão engajados em proporcionar ao trabalhador as condições de

trabalho de que necessita para seu retorno, é possível que a Reabilitação Profissional seja menos penosa e mais proveitosa para este sujeito.

Diante disso, observamos na pesquisa que os trabalhadores entrevistados, que permaneceram empregados avaliam sua participação na RP como proveitosa, seja no âmbito das contribuições para qualificação profissional, quanto na utilização desta para o retorno ao trabalho. No caso dos trabalhadores que não possuíam vínculo empregatício e permaneceram no mercado informal de trabalho, a avaliação das contribuições é direcionada para a possibilidade qualificar-se, em detrimento do retorno ao trabalho.

Em estudo semelhante ao nosso, desenvolvido no Estado do Pará, Souza (2016) identificou a dificuldade de (re) inserção profissional para a atividade em que os sujeitos foram qualificados, apesar da realização de cursos de qualificação profissional. Entretanto, observou no relato dos sujeitos que a Reabilitação Profissional trouxe contribuições indiretas para o cotidiano, como por exemplo, para complementar a qualidade do trabalho que está sendo desenvolvendo.

Assim como nos estudos de Souza (2016), a pesquisa de Cestari e Carlotto (2012) também identificou por meio dos relatos de seus sujeitos, que o Programa de Reabilitação Profissional auxiliou, mas não garantiu o efetivo retorno ao emprego. Nesta pesquisa, podemos inferir que nos casos de retorno à empresa de vínculo, a RP conseguiu maior êxito, se comparada aos casos em que o trabalhador não tinha uma vaga de trabalho, mas o Programa não foi decisivo para o (re) ingresso profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados da pesquisa referente à RP indicam que devemos repensar as diretrizes do PRP. Os dados obtidos por meio das entrevistas indicaram que os trabalhadores que estavam com vínculo empregatício formal, quando ingressaram em benefício previdenciário, apresentaram maior êxito na (re) inserção e permanência profissional após a saída da RP. Em contrapartida, os trabalhadores que ingressaram no benefício previdenciário na condição de desempregados, conseguiram reinserir-se em atividades do mercado informal de trabalho e/ou retornaram para o benefício previdenciário. Também evidenciamos que a qualificação profissional realizada durante a RP não foi determinante para seu (re) ingresso profissional.

Ao questionarmos os trabalhadores que se mantiveram empregados sobre quais eram os fatores atribuídos a esta permanência, os mesmos relataram que certamente os

fatores estavam vinculados ao histórico profissional individual na empresa alcançado antes da obtenção do benefício previdenciário. Os sujeitos da pesquisa também destacaram o bom relacionamento com os colegas e o empregador, além do esforço pessoal. Esses fatores determinaram a permanência no trabalho após a saída do benefício previdenciário.

Consideramos que a Reabilitação Profissional, tal como está posta, representa os interesses do Capital. Diante disso, ousamos afirmar o seguinte: para que os anseios e expectativas dos trabalhadores sejam alcançados é necessária uma reorganização na forma como é desenvolvido o Programa. Tal reorganização ultrapassa a publicação de normativas internas e avança para uma nova concepção do que é a RP, a partir da Saúde do Trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Precarização do Trabalho**: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Canal 6, p. 127-140 /141-176, 2013.

_____. **A tragédia de Prometeu**: a degradação da pessoa humana-que-trabalha na era do capitalismo manipulatório. Bauru: Canal 6, 2016.

_____. **Neodesenvolvimentismo e precarização do trabalho no Brasil** – Parte I, 2013. Disponível em <https://blogdaboitempo.com.br/2013/05/20/neodesenvolvimentismo-eprecarizacao-do-trabalho-no-brasil-parte-i/>. Acesso em 02 out. 2021.

_____. **Neodesenvolvimentismo e precarização do trabalho no Brasil** – Parte II. 2013. Disponível em <https://blogdaboitempo.com.br/2013/08/19/neodesenvolvimentismo-eprecarizacao-do-trabalho-no-brasil-parte-ii/>. Acesso em 02 out. 2021.

_____. **Reestruturação Produtiva, Novas Qualificações e Empregabilidade**. Disponível em <http://www.giovnialves.org/capitulo%2010_texto.pdf>. Acesso em 18 out. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

_____. **O Caracol e sua Concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

BRASIL. **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/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em 18 nov. 2021.

CESTARI, Elisabete; CARLOTTO, Mary Sandra. Reabilitação profissional: o que pensa o trabalhador sobre sua reinserção. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 12, n. 1, p. 93-115, 2012. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/pdf/4518/451844637006.pdf>>. Acesso 15 jan. 2022.

DIRSAT, Diretoria de Saúde do Trabalhador. Despacho Decisório nº 245, de 18 de abril de 2019. **Altera o Manual Técnico de Procedimentos da Área de Reabilitação Profissional**. V. 01. Brasília: abril/219.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de empresas**, v. 33, p. 98-104, 1993.

Disponível em: <

<https://www.scielo.br/j/rae/a/4t8CXdBt9y3nzzYb8fpWFLy/?lang=pt&format=html>>.

Acesso 15 jan. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMEZ, Carlos Minayo; COSTA, Sonia Maria da Fonseca Thedim. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Caderno de Saúde Pública**. n. 13, (Supl.2). Rio de Janeiro, 1997. Disponível em <

<https://www.scielo.br/j/csp/a/dgXxhy9PBddNZGhTy3MK8bs/?format=pdf&lang=pt>>

Acesso 07 mar. 2023

GURGEL, Maria Eneida Pinto. **A Reabilitação Profissional: um programa de reinserção do acidentado no mercado de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). 96f. Universidade Federal de Pernambuco: Recife, 2003. Disponível em: <
<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/9965>>. Acesso 19 jan. 2022.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**. p. 757-766. Rio de Janeiro, abr, 2007. Disponível em: <

<https://www.scielosp.org/pdf/csp/v23n4/02.pdf>>. Acesso 07 mar. 2023.

LUKÁCS, Györdy. **Para uma ontologia do ser social II**. Tradução: Ivo Tonet; Nélio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2013.

MAENO, Maria; TAKAHASHI, Mara Alice Conti; DE LIMA, Mônica Angelim Gomes. Reabilitação profissional como política de inclusão social. **Acta Fisiátrica**, v. 16, n. 2, p. 53-58, 2009. Disponível em: <

<https://www.revistas.usp.br/actafisiatrica/article/view/103055>>. Acesso 20 jan. 2022.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico Filosóficos**. Tradução: Jesus Ranieri. 2 reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2008.

MENDES, Jussara Maria Rosa; WÜNSCH, Dolores Sanches. Serviço Social e a saúde do trabalhador: uma dispersa demanda. **Serviço Social & Sociedade**, p. 461-481, 2011.

Disponível em <

<https://www.scielo.br/j/ssoc/a/dRGkBMLbCPRRqrskdPDNZ8q/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso 07 mar. 2023.

RAYNAUT, Claude. Os desafios contemporâneos da produção do conhecimento: o apelo para a interdisciplinaridade. **INTERthesis. Revista Internacional Interdisciplinar.** Florianópolis, v. 11, n.º 01, 2014. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/interthesis/article/view/1807-1384.2014v11n1p1>>. Acesso 24 jan. 2022

SAQUET, Marcos Aurelio; SILVA, Sueli Santos. Milton Santos: concepções de geografia, espaço e território. **GEO UERJ.** Rio de Janeiro, v. 2, n.º 18, p. 24-42, 2008. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/geouerj/article/viewFile/1389/1179>>. Acesso 20 jan. 2022.

SOUZA, Bruna Ferreira Esteves. **Reabilitação Profissional e Reinserção ao Trabalho:** um estudo sobre o Programa de Reabilitação Profissional da Previdência Social na Região metropolitana de Belém (RBM) – Pará. 2016. 175 f. (Mestrado em Serviço Social). Universidade Federal do Pará, Belém, 2016.

Submetido em: janeiro de 2020

Aceito em: setembro de 2024