

REVISTA **RPPS**[®] DO BRASIL

28º Seminário Nacional de Previdência
da ABIPEM foi um sucesso.



Diretoria ABIPEM, Karam, Augusto, Brenha, Brando, Corrêa, Tatiana, Raulysson e Demétrius



Hélio e Laura palestraram no evento



Registro dos momentos de interação entre os participantes



27ª EDIÇÃO - MARÇO/ABRIL 2016
DISTRIBUIÇÃO DIRIGIDA E POR ASSINATURA
ISS 22380108 | R\$ 30,00

 **ABIPEM**
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE INSTITUIÇÕES
DE PREVIDÊNCIA ESTADUAIS E MUNICIPAIS


28º ABIPEM
Seminário Nacional de Previdência Social
08 a 10 de março de 2016 - Belém / PA



A incapacidade do servidor e os mecanismos de controle

A saúde do servidor é condição indispensável ao bom desempenho do cargo público e suas atribuições, devendo ser assim compreendida em seu sentido mais amplo, abrangendo-se o estado físico e mental.

Qualquer dano à saúde compromete de certo modo, o exercício do cargo, na medida em que pode alterar as condições de humor, reflexo, conforto, concentração e memória. Além disso, a extensão do comprometimento pode variar de pessoa para pessoa e certamente, também dependerá das atribuições do respectivo cargo.

O cargo público é o conjunto de atribuições permanentes do serviço público a serem exercidas por um servidor, com denomi-



nação e remuneração fixada em lei, sendo que seu exercício supõe capacidade física e mental.

Os vencimentos, parcelas e demais vantagens do cargo, inclusive os benefícios previdenciários, são devidos em razão do exercício, ressalvados apenas os casos expressamente previstos em lei. Isso significa que as ausências no serviço geralmente impõem ao servidor a perda da remuneração respectiva.

Contudo, conforme previsão do regime de trabalho, há situações em que mesmo nas ausências do servidor, não há que se falar em perda da remuneração, como no caso do repouso semanal, feriados, férias, afastamentos legais, licenças remuneradas e da incapacidade por motivo de saúde.

Fundamental, portanto, mecanismos de controle da saúde, desde o ingresso no serviço público, já que a incapacidade laboral afeta o servidor, o ente público, pela não prestação do serviço, e o regime de previdência, pelo pagamento do benefício não programado.

Quando constatada a ausência do servidor por motivo de saúde, por um período de tempo variável, até o reestabelecimento da capacidade laborativa, lhe é assegurado o benefício de auxílio-doença ou licença-saúde, quando não previsto no rol de benefícios do RPPS.

Dentre as causas dos auxílios-doença, podemos identificar as doenças gerais, provocadas por quadros agudos, infecções, metabólicas; doenças ocupacionais, derivadas de atividade profissional; e acidente de trabalho.

Para enfrentar o problema é necessário que se adote uma visão preventiva através de programas públicos, campanhas, palestras, acesso à rede de saúde e exames preventivos, além da melhoria do ambiente de trabalho e das condições do exercício.

É importante frisar que, por vezes, os afastamentos não são decorrentes de doenças comuns e externas, mas, verdadeiras moléstias profissionais, que podem estar relacionadas às condições de trabalho, ausência de recursos, de local apropriado, ou até mesmo às pressões inerentes à função. Cabe a Administração garantir ao servidor condições

necessárias e coerentes ao desempenho de suas atribuições, a fim de melhorar seu desempenho, saúde e desviar-se dos afastamentos.

Caso contrário, será inevitável o auxílio-doença, que não guarda relação exclusivamente com a doença, mas com a incapacidade laboral, isto é, com as limitações decorrentes da doença para o exercício do cargo.

Somente a perícia médica é quem poderá identificar se há ou não incapacidade para o trabalho, levando em conta a doença e as atribuições do cargo ocupado pelo servidor.

Importante frisar que não é o médico assistente (aquele que assiste ao servidor) quem indicará o afastamento do servidor, mas o perito é quem avaliará sua capacidade para o trabalho, definindo se há incapacidade e o tempo necessário para recuperação. Ao médico assistente caberá somente diagnosticar a doença e indicar o tratamento recomendado.

O perito analisará o nexo equilibrado entre a atribuição do cargo e a capacidade para realizá-la, o grau de esforço para realizar a atividade, duração da incapacidade e tipo de atividade exercida, definindo se a situação é de incapacidade parcial, total, temporária, permanente, leve ou alta.

Quando a incapacidade não é total e o servidor, mesmo com limitações físicas e/ou psíquicas, possui condições de continuar exercendo algumas das atribuições de seu cargo ou de outro cargo, o servidor deve ser readaptado para exercer outras funções ou a atribuição do seu cargo com restrições.

A readaptação é importante para a autoestima do servidor, que se sente útil e desafiado, ao mesmo tempo que é vantajosa para o serviço público, que evita o custo com o auxílio-doença e com eventual contratação de novo servidor para suprir a ausência do servidor que seria afastado.

É indicado que a Administração possua uma equipe multidisciplinar, com servidores das áreas de medicina, psicologia, serviço social, administração e segurança de trabalho, por exemplo, para auxiliar no processo de readaptação.

A equipe, além de organizar o local apropriado, deverá preparar o servidor ao retorno das

atividades, demonstrando a importância de sua nova atribuição, dando-lhe a devida motivação. Ainda, cabe à equipe a conscientização dos colegas de trabalho, demonstrando que a situação é eventual, especial e necessária, sendo de extrema importância o respeito e a colaboração de todos para que a readaptação ocorra de forma satisfatória. Deve-se ter em mente que os servidores ativos, mormente influenciados pelas notícias de fraudes previdenciárias, não têm esta preocupação e recebem o servidor readaptado de forma negativa, contribuindo para novos afastamentos.

Aliás, é bem verdade que alguns servidores obtêm o benefício com simulação da incapacidade, atestados falsos ou inverídicos, ou mediante outros artifícios fraudulentos. Esta hipótese é lamentável e preocupante já que a situação traz desequilíbrio para o regime previdenciário, devendo ser tratada com rigor pelas autoridades, ante a proteção dos recursos previdenciários essenciais a todos os demais servidores integrantes do regime.

Sugere-se que a lei previdenciária possua dispositivos inibidores da fraude, impondo nesta circunstância a devolução do dinheiro utilizado com juros e correção além de multa ao servidor.

Entretanto, nos parece mais eficaz a prévia conscientização de todos os servidores segurados do regime. Percebe-se que demonstrar o funcionamento do regime previdenciário, a dificuldade com a manutenção dos recursos e com o atingimento de metas atuariais, somada à conscientização ética e moral das atitudes, atingem melhores resultados do que os restritivos.

Entender e defender que ainda é possível a guarda dos princípios éticos e morais na gestão dos regimes de previdência, independentemente dos problemas que enfrentamos e nos escandalizamos no país, é reacender a esperança não só dos servidores, mas de todos os brasileiros de que podemos sim, fazer a diferença.

Haverá diferença quando a Administração, o regime de previdência e o servidor caminharem unidos na prestação dos serviços públicos, havendo empenho da Administração para melhorar os recursos e as condições de trabalho bem como o esforço do servidor em contribuir e se conscientizar da dificuldade de gestão e manutenção dos recursos.