



PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA
SECRETARIA MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO DE SAÚDE OCUPACIONAL

PLANO DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE, SEGURANÇA
E QUALIDADE DE VIDA DO SERVIDOR
REVISÃO Nº 9

CURITIBA
2011

Prefeito

Luciano Ducci

Secretário de Recursos Humanos

Maria do Carmo Aparecida de Oliveira

Superintendente

Lia Nara Paludo

Diretor do Departamento de Administração de Pessoal

Danillo Bazello

Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Política de Pessoal

Suzana Valente Teixeira dos Santos

Diretor do Departamento de Saúde Ocupacional

Paulo Sérgio de Albuquerque Coelho

Chefe do Núcleo de Recursos Humanos da SME

Reginaldo Luiz Barbosa

Chefe do Núcleo de Recursos Humanos da SMS

Fernanda do Rosario Paolini

Chefe do Núcleo de Recursos Humanos da SGM/SMOP

Sônia Regina Felchack

Chefe do Núcleo de Recursos Humanos da SMMA

Célio César Martins

Chefe do Núcleo de Recursos Humanos da PGM/SMF/SMCS/SMU/SMRH

Jane Alves Lopes de Sus

Chefe do Núcleo de Recursos Humanos da SMAB/SMEL

Alboni Ziemer

Chefe do Núcleo de Recursos Humanos da SMAD/SMDS

Elisangela Machado de Andrade

Chefe do Núcleo de Assessoramento Jurídico da SMRH

Deonildo Luiz Borsatti

DEPARTAMENTO DE SAÚDE OCUPACIONAL

Paulo Sérgio de Albuquerque Coelho

Diretor do Departamento de Saúde Ocupacional

Maria de Lourdes Santos Iargas D'Ávila

Assessoria do Departamento de Saúde Ocupacional

Lino Tasso Ravaglio Junior

Gerência de Medicina Ocupacional

Bethânia Laura dos Santos Lobato

Gerência de Perícia Médica

Álvaro Augusto Reque

Gerência de Segurança do Trabalho

Márcia Regina Biscaia Virtuoso

Gerência de Psicologia e Serviço Social

SUMÁRIO

Apresentação.....	5
1. Introdução.....	7
2 - Histórico do Órgão Gestor	8
2.1 - Secretaria Municipal de Recursos Humanos.....	8
2.2 - Departamento de Saúde Ocupacional.....	9
3 - Plano de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor.	10
3.1 - Áreas de Atuação do Plano	14
3.1.1 - Medicina Ocupacional.....	14
3.1.2 - Segurança do Trabalho.....	15
3.1.3 - Perícia Médica	18
3.1.4 - Psicologia e Serviço Social	19
3.1.5 - Qualidade de Vida do Trabalhador	20
4. Projeto – Programas	21
4.1 Programa de Avaliação e Controle da Saúde do Servidor- PACSS	21
4.2 Ergonomia	23
4.2.1 Prevenção de Ler / Dort	23
4.2.2 Pausa para Qualidade.....	24
4.2.3 Comitê de Ergonomia (COERGO)	25
4.3 Conservação auditiva	26
4.4 Reabilitação Ocupacional	27
4.4.1 Um Olhar Sobre Si Mesmo.....	28
4.5 Saúde Vocal	29
4.6 Só Mulheres.....	29
4.7 Só para Homens.....	30
4.8 Saúde Mental do Servidor	30
4.8.1 Prevenção do Estresse	31
4.8.2 Prevenção às Dependências Químicas	32
4.8.3 Identificação, Monitoramento e Assistência aos Transtornos Mentais e Comportamentais.....	33
4.9 - Programa de Avaliação Ambiental - PAA	33
4.10 - Comissão de AGESEL – Agente de Segurança Local	34
4.11 Semana de Promoção de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor.	36
5 - Sistema de Informação em Saúde Ocupacional.....	36
5.1 - Banco de Dados e Sistema de Coleta	37
5.2. Núcleo Epidemiológico	39
6 Anexos - Fluxogramas.....	41
6.1 - CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho.....	40
6.2 -CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho Por Doença Ocupacional e/ou trabalho.....	41

6.3 - CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho Por Perfuro Cortante Com Material Biológico.....	45
6.4 - Solicitação de Gratificação de Risco de Vida ou de Saúde.....	48

Apresentação

O presente documento contém os fundamentos da política municipal de saúde, segurança e qualidade de vida do servidor.

O Plano de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de vida do Servidor prioriza a visão integral e global do servidor público municipal e sua valorização como foco central da política de gestão de pessoas da Secretaria Municipal de Recursos Humanos.

O Departamento de Saúde Ocupacional – RHSO é responsável pela Gestão do Plano de Atenção à Saúde, Segurança e a Qualidade de Vida do Servidor, que tem como objetivo intervir nas relações entre o trabalho e a saúde visando promover, proteger, prevenir e recuperar a saúde individual e coletiva dos servidores públicos municipais.

Estas ações são realizadas de forma articulada e integrada de vigilância dos riscos presentes nos ambientes e nas condições de trabalho, bem como nos agravos à saúde buscando a melhoria da Qualidade de Vida do servidor dentro e fora do local de trabalho. Considera que os determinantes destas condições, podem ter relações com o ambiente do trabalho e com os fatores biológicos, individuais e coletivos. Entre os determinantes da saúde do servidor estão compreendidos os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida e os fatores de riscos ocupacionais – físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos e de acidentes, decorrentes da organização laboral – presentes no trabalho. Assim, as ações de saúde ocupacional têm como foco mudança no processo que contempla as relações saúde-trabalho em toda sua complexidade, por meio de uma atuação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial.

Ao atualizar o Plano, o Departamento de Saúde Ocupacional reafirma seu compromisso de adotar medidas e ações necessárias para resguardar e promover a saúde do servidor da Prefeitura Municipal de Curitiba.

1. Introdução

No Plano de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de vida do Servidor, a saúde é concebida a partir de um conjunto de fatores sociais, econômicos, políticos, culturais, ambientais, comportamentais, tecnológicos e biológicos, transpondo o modelo assistencial e a dicotomia do preventivo e curativo.

Neste paradigma, a *promoção da saúde* supera a *concepção clínico-assistencial*, para a visão de qualidade de vida, entendendo que o indivíduo é um ser unidimensional, que interage com o meio, influencia e é influenciado pelas ações, dentro e fora do ambiente de trabalho. Desta forma, considera o servidor como sujeito e partícipe das ações de saúde ocupacional, entendendo que neste processo a responsabilidade é compartilhada.

2 - Histórico do Órgão Gestor

2.1 - Secretaria Municipal de Recursos Humanos

A Secretaria Municipal de Recursos Humanos - SMRH é o órgão da Administração Direta da Prefeitura Municipal de Curitiba, com personalidade jurídica de direito público, criada em 1991, pela Lei nº 7671.

A Prefeitura Municipal de Curitiba é composta por trinta e quatro órgãos assim denominados: cinco Órgãos de Assessoramento, três Secretarias de natureza meio, onze Secretarias de natureza fim, duas Secretarias Extraordinárias, quatro Autarquias, duas Fundações, quatro Sociedades de Economia Mista, três Paraestatais: Instituto Curitiba de Informática, Instituto Curitiba de Saúde e Instituto Curitiba de Arte e Cultura.

É de competência da SMRH a definição, o planejamento e a execução das políticas de Recursos Humanos para todos os servidores da administração direta, os quais são regidos pelo regime jurídico único dos servidores públicos. As autarquias e fundações têm o mesmo regime jurídico e, portanto, obedecem às mesmas políticas e diretrizes emanadas pela SMRH. Os demais Órgãos são regidos pela CLT e são autônomos no que se refere às questões de Recursos Humanos.

A Secretaria Municipal de Recursos Humanos assume como sua Política da Qualidade, Missão e Visão:

- **Política da qualidade**

“Oferecer aos servidores públicos da PMC e demais clientes serviços com qualidade, de modo a atender às suas necessidades, buscando a melhoria contínua e sua satisfação”.

- **Missão**

“Construir e implementar políticas e soluções estratégicas para a gestão de pessoas na PMC”.

- **Visão**

“Ser reconhecida por todos os órgãos da Administração Municipal como parceira imprescindível para a obtenção dos melhores resultados para Curitiba.”

- **Valores**

*“Respeito , Responsabilidade, Comprometimento, Confiabilidade
Ética, Pró atividade”*

2.2 - Departamento de Saúde Ocupacional

As ações relativas à saúde do servidor público municipal da Prefeitura Municipal de Curitiba foram oficializadas, em 1973, por meio do Decreto 944/73.

Através desse Decreto foi criada no Departamento de Administração, a Divisão de Perícia Médica (DPM), subordinada à Diretoria de Pessoal, para atender as questões e as ações relativas à saúde dos servidores públicos municipais.

Em novembro de 1985, para cumprir uma determinação legal da Lei 2323/63 artigo 2º, foi criada na Diretoria Administrativa do Departamento da Administração, a Divisão de Segurança e Medicina do Trabalho.

Em 04 de março de 1986, através do Decreto 185/86, que dispõe sobre a estrutura organizacional e os níveis hierárquicos, orgânicos e funcionais da Secretaria Municipal da Administração, foram instituídos: o Departamento de Segurança do Trabalho e as divisões, de Engenharia e Segurança do Trabalho, da Perícia Médica e Medicina do Trabalho.

A Secretaria Municipal de Recursos Humanos foi criada pelo decreto 187/91. As atenções voltadas à saúde do servidor, após a criação da Secretaria Municipal de Recursos Humanos e a aprovação de seu Regimento pelo decreto 539/92, são atribuídas ao Departamento de Saúde Ocupacional. Sua estrutura é composta das Divisões de Engenharia e Segurança do Trabalho, Divisão de Medicina do Trabalho, Divisão de Perícia Médica e a Divisão de Reintegração Ocupacional e Assistência Social.

A este Departamento cabe desenvolver ações visando proteger a integridade física e mental do Servidor, bem como promover a sua adequação ao trabalho.

O decreto 735/95 altera a estrutura do Departamento e as unidades orgânicas e funcionais: Divisão de Psicologia e Serviço Social substituindo a Divisão de Reintegração Ocupacional e Assistência Social e altera a estrutura da Divisão de Perícia Médica com a criação do Serviço de Perícia III.

Em 1997, ocorre a descentralização das atividades do Departamento de Saúde Ocupacional para os Núcleos de Recursos Humanos. Com essa descentralização, a equipe de saúde ocupacional composta por Médico do Trabalho, Técnico de Segurança e Assistente Social, passa a atuar nos Núcleos de Recursos Humanos, sob a supervisão técnica da equipe central.

Nesse mesmo ano, ocorre a implantação do Programa Qualidade de Vida do Trabalhador, como política de valorização do Servidor Público Municipal em seu ambiente de trabalho.

Em 2005, a equipe do Departamento de Saúde Ocupacional é ampliada e passa a ser composta com profissionais de outras categorias: fonoaudiólogo, psicólogo, psiquiatra, analista de desenvolvimento organizacional .

3 - Plano de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor.

O Plano de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor, refere a Saúde como a resultante de um conjunto de fatores sociais, econômicos, políticos, culturais, ambientais, comportamentais, tecnológicos e também, biológicos.

Nesse contexto, o enfoque de saúde se desloca do terreno individual para uma intervenção integral, deixando-se apenas de centrar a sua ação na recuperação do cidadão doente, para desenvolver concomitantemente as medidas de prevenção e proteção, antecipando-se aos eventos nocivos à saúde e, desta forma, promovendo a qualidade de vida.

Esta política busca alcançar indivíduos /grupos em risco de adoecer ou acidentar intervindo com programas de alcance individual (imunização, educação para saúde, etc) ou no âmbito dos grupos sociais (controle de riscos

ocupacionais, de focos ou fontes de doença) ou ainda sobre o conjunto da sociedade (decisões sobre restrições do uso de cigarro).

Associado a esta prática encontra-se hoje a *promoção da saúde* como “*novo paradigma para a visão da saúde-doença na Prefeitura Municipal de Curitiba*, expressando a qualidade vida como resultado do desenvolvimento de políticas públicas saudáveis”.

O Plano de Atenção Integral à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor é desenvolvido por meio de ações integradas da **avaliação e controle dos fatores de riscos nos ambientes de trabalho**, seus possíveis efeitos na saúde e **avaliação e controle da saúde do servidor**, tendo como parâmetro a **vigilância à saúde**.

FINALIDADES

- Identificar os fatores de riscos no ambiente de trabalho que possam afetar a saúde física e mental do servidor;
- Avaliar as condições de higiene e fatores decorrentes da organização do trabalho que possam gerar riscos para a saúde física e mental do servidor;
- Identificar as medidas necessárias para a proteção coletiva e individual;
- Avaliar o grau de exposição dos trabalhadores aos agentes nocivos, inclusive os psicossociais, mediante métodos de controle válidos e aceitos cientificamente;
- Verificar os sistemas de controle destinados a eliminar ou reduzir a exposição dos trabalhadores a agentes nocivos;
- Realizar estudos epidemiológicos;

- Detectar precocemente as anomalias clínicas e pré-clínicas, no momento em que a intervenção possa ser benéfica para a saúde do servidor;
- Avaliar a aptidão física e mental, bem como promover a reabilitação ocupacional do servidor de acordo com o seu potencial laborativo, podendo mudar o cargo original ou apenas mudar de função;
- Avaliar os resultados das medidas de controle, prevenção e reabilitação adotadas pela equipe da saúde ocupacional nos Órgãos Municipais;
- Atuar de forma integrada e sistêmica no âmbito biopsicossocial para desenvolvimento de programas de atenção e promoção da saúde;

ESTRATÉGIAS

- Prevenção primária dos acidentes e doenças profissionais e outras doenças relacionadas ao trabalho;
- Prevenção secundária, recuperação, assistência e reabilitação ocupacional do servidor;
- Ações educativas, informativas e capacitação continuada do servidor, prevenindo os riscos presentes no local de trabalho e sua relação com os possíveis agravos à sua saúde;
 - Responsabilidade compartilhada pela equipe multiprofissional dos Núcleos de Recursos Humanos - NRH's e RHSO;
- Sistema interligado de informações através do Gerenciador Único de Recursos Humanos – GURHU, compatíveis com as necessidades dos usuários permitindo o fornecimento de indicadores gerenciais.

Diretrizes do Plano

As diretrizes expressam um conjunto de objetivos comuns priorizados e explicitam as respectivas estratégias fundamentais para a sua operacionalização. Estas implicarão no desencadeamento de ações que, consubstanciadas em um plano de trabalho, serão instrumentos de execução da Política de Qualidade e da Missão da Secretaria Municipal de Recursos Humanos.

As diretrizes ficam assim constituídas:

PREVENÇÃO: são os programas que efetivamente previnem as enfermidades (ocupacionais ou não) para todos os servidores;

PROTEÇÃO: envolve a efetiva melhoria das condições e dos ambientes de trabalho, com vistas aos riscos presentes nesses locais e sua relação com os possíveis agravos à saúde dos servidores.

RECUPERAÇÃO: é o conjunto de ações, que contemplam medidas físicas, mentais, sociais e ocupacionais, destinadas a fazer com que o servidor tenha sua capacidade residual aproveitada no desempenho da atividade laborativa.



Intersetorialidade das Ações

Para atender as Diretrizes do Plano de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor, as ações do Departamento de Saúde Ocupacional, são descentralizadas e desenvolvidas pelas equipes de saúde ocupacional que atuam nos Núcleos de Recursos Humanos.

Estas equipes são compostas por: Médico do Trabalho, Psicólogo, Assistente Social, Técnico de Segurança do Trabalho, onde as ações de promoção da saúde são desenvolvidas de forma individual(exames periódicos)ou coletivas (programas), sob a supervisão técnica de uma equipe central.

As ações do Departamento também são realizadas em parceria com Secretarias Municipais, Fundações, Autarquias e Institutos.

A efetivação de parcerias com Órgãos externos fortalece as estratégias que viabilizam a geração de conhecimentos.

3.1 - Áreas de Atuação do Plano

3.1.1 - *Medicina Ocupacional*

- A Medicina Ocupacional é a área do Departamento de Saúde Ocupacional, responsável pela avaliação e controle da saúde do servidor, visando preservar a saúde física e mental e promover melhorias nas condições de trabalho.

A Medicina Ocupacional tem por finalidade:

- Realizar o controle médico dos servidores a fim de preservar a saúde física e mental, contribuindo para melhora do desempenho profissional;
- Reconhecer os riscos ocupacionais a que estão expostos os servidores e elencar medidas para reduzi-los, neutralizá-los ou eliminá-los;

- Definir requisitos anátomo-psico-fisiológicos mínimos para cada função, por meio de participação em avaliações profissiográficas;
- Gerenciar a realização dos exames médicos ocupacionais, quais sejam, admissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho e demissionais, com finalidade do monitoramento da saúde geral e individual dos servidores e coleta de dados para elaboração de indicadores epidemiológicos de saúde.
- Promover eventos informativos e orientativos aos servidores referentes a medidas preventivas relativas a saúde ocupacional e geral;
- Manter controle epidemiológico dos servidores, a fim de desenvolver direta ou indiretamente (em parcerias) ações com resultados nos níveis primário, secundário e terciário (reabilitação ocupacional) da epidemiologia;
- Desenvolver ações conjuntas com demais áreas do RHSO e da PMC para implemento da saúde ocupacional e geral dos servidores;
- Atualizar constantemente as atividades da Medicina Ocupacional de acordo com o desenvolvimento científico e legislação pertinente.

ESTRATÉGIAS

- Controle clínico-ocupacional;
- Visita aos locais/ postos de trabalho;
- Atuação em equipe multidisciplinar ;

3.1.2 - *Segurança do Trabalho*

A Segurança do Trabalho é responsável pela coordenação de estudos das condições dos locais de trabalho, instalações e equipamentos, identificando e mapeando riscos, problemas de conforto térmico e ergonomia, entre outros.

A melhoria do ambiente de trabalho deve ser entendida como uma questão global na saúde do servidor, cujos diferentes fatores, além de influir sobre o seu bem estar físico e mental, estão inter-relacionados.

A definição das normas e procedimentos para a identificação, controle, monitoramento e eliminação dos fatores de riscos ocupacionais nos ambientes de trabalho da Prefeitura Municipal de Curitiba, vem contribuir para que as ações de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho tenham êxito.

É importante para o sucesso, que tais procedimentos e normas sejam absorvidas nas atividades de rotina no local de trabalho e que todos assumam a sua responsabilidade, em uma postura pró-ativa e participativa, incorporando hábitos voltados à segurança no trabalho. Neste sentido a PMC conta com a Comissão de Agentes de Segurança Local – AGESEL, composta por um grupo de servidores que representam toda a Prefeitura Municipal de Curitiba e que atuam em conjunto com os profissionais da Segurança do Trabalho.

A área de Segurança tem por finalidade:

- Coordenar os estudos das condições de segurança dos locais de trabalho, instalações e equipamentos, identificando e mapeando riscos;
- Analisar, avaliar, emitir pareceres e laudos técnicos indicando medidas preventivas e de controle à exposição aos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes;
- Elaborar programas, normas, manuais e regulamentos de segurança do trabalho;
- Especificar, controlar e fiscalizar os Equipamentos de Proteção Coletiva – (EPC) Equipamentos de Proteção Individual – (EPI) e os de proteção contra incêndio, assegurando sua qualidade e eficiência;

- Orientar e preparar treinamentos gerais e específicos de segurança do trabalho, assessorando o Instituto Municipal de Administração Pública - IMAP na elaboração dos programas.
- Coordenar os trabalhos da Comissão de Agentes de Segurança Local – AGESEL que atuam nos órgãos da PMC.
- Analisar em conjunto com a AGESEL riscos, acidentes e falhas, investigando causas, propondo medidas preventivas, corretivas e orientando trabalhos insalubres e perigosos;
- Propor políticas, programas, normas e regulamentos de Segurança do Trabalho, zelando pela sua observância e cumprimento, se necessário fiscalizando e mantendo arquivos de condutas inadequadas para posterior consulta e estatística;
- Propor medidas preventivas no campo da Segurança do Trabalho, em face do conhecimento da natureza e gravidade das lesões provenientes do acidente do trabalho, incluídas as doenças profissionais conforme estudos do núcleo epidemiológico e medicina do trabalho;
- Informar aos servidores e chefias em geral, as condições que possam trazer danos a sua integridade e as medidas que eliminam ou atenuam estes riscos e que deverão ser tomadas; inclusive notificando em caso de reincidência frequente;

ESTRATÉGIAS

- Controle dos locais de risco;
- Conscientização do pessoal envolvido;
- Monitoramento de condições de trabalho dos servidores;
- Educação e treinamento continuados;
- Formulação de métodos seguros de trabalho;

- Elaboração de sistemas de proteção eficazes;
- Recomendação de atitudes de segurança.

3.1.3 - Perícia Médica

À Perícia Médica é responsável pela avaliação da capacidade laborativa dos Servidores Públicos Municipais, em situação de doença. É parte integrante da reabilitação ocupacional, concede licenças, redução de carga horária, aposentadorias, inclusão de dependentes, isenção de imposto de renda e outras situações de ordem médico-pericial. Seus procedimentos e ações são baseados no que determinam as Leis, Decretos, Instruções Normativas e Ordens de serviço.

A Perícia Médica tem por finalidade:

- Avaliar a capacidade laborativa dos servidores, para a concessão de licenças, aposentadorias, qualificação de dependes e outras situações de ordem médico-pericial;
- Coordenar as concessões de licenças para tratamento de saúde, gestação, amamentação, aposentadoria por invalidez, e demais enquadramentos de benefícios, inclusive decorrentes de acidentes de trabalho;
- Manter normas atualizadas para conceituação e caracterização causal dos acidentes de trabalho, doenças do trabalho e doenças ocupacionais;
- Coordenar e executar os procedimentos médico-periciais;
- Analisar, controlar e enquadrar os casos de benefícios referentes a custeio de tratamento de servidores e pensionistas, bem como os processos que envolvam questões de saúde e incapacidade para o trabalho relativo aos servidores estatutários;

- Assessorar a Procuradoria Geral do Município em ações pertinentes à Perícia Médica:

3.1.4 - Psicologia e Serviço Social

As áreas da Psicologia e do Serviço Social são responsáveis pela avaliação e monitoramento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho e o desenvolvimento de ações de promoção e prevenção à saúde do servidor, por meio de atuação integrada com as demais áreas da saúde ocupacional do Departamento.

A Psicologia e Serviço Social têm por finalidade:

- Propor, coordenar, monitorar e avaliar os programas de saúde ocupacional da área de psicologia e serviço social;
- Reconhecer fatores de riscos psicossociais presentes nos ambientes de trabalho quanto a organização e os processos de trabalho;
- Realizar avaliação psicológica com foco na análise do indivíduo frente aos fatores de risco psicossocial;
- Realizar avaliação sócio-laboral para investigação da relação saúde-trabalho do servidor, estabelecendo o diagnóstico sócio-profissional;
- Desenvolver ações de prevenção, proteção e recuperação da saúde do servidor;
- Orientar servidores e chefias sobre os riscos psicossociais e os agravos para a saúde no processo de trabalho;

- Propiciar aos servidores e chefias o desenvolvimento de estratégias de prevenção e proteção dos riscos psicossociais nas situações de trabalho;
- Planejar, implementar e avaliar ações de saúde no trabalho com enfoque de responsabilidade compartilhada.
- Organizar a informação pertinente às áreas incluindo a produção, seleção, armazenagem, análise, divulgação e organização de bancos de dados;
- Propiciar a troca de experiência por meio de discussão técnica e estudos de casos de Saúde Mental.

ESTRATÉGIAS

- Avaliação e delineamento de perfil psicológico;
- Estudo sócio-laboral;
- Monitoramento de condições psicossociais dos servidores;
- Educação continuada;
- Atuação em equipe multidisciplinar.

3.1.5 - Qualidade de Vida do Trabalhador

A Qualidade de Vida do Trabalhador tem como premissa, promover um movimento de transformação na mentalidade e no estilo de vida do servidor público municipal, no âmbito físico, emocional, social e cultural, tendo como norte a valorização, bem-estar, satisfação e cidadania deste.

A Qualidade de vida tem por finalidade:

- Provocar uma mudança de estilo de vida, combinando ações e proporcionando a criação de ambientes de trabalho favoráveis à

promoção, apoio e incentivo a práticas saudáveis no âmbito biopsicossocial, comportamental e cultural;

- Promover o bem estar do trabalhador em seu ambiente de trabalho visando conscientizá-lo de sua atuação como cidadão;
- Incrementar a política de valorização do trabalhador, buscando sua participação como multiplicador das ações da PMC junto à comunidade;
- Despertar no servidor o senso de pertinência e identidade com a PMC e com a cidade.

ESTRATÉGIAS

- Manutenção de uma rede de multiplicadores para a difusão das idéias e conceitos de qualidade de vida;
- Promoção do bem estar e satisfação no trabalho;
- Articulação de parcerias para a viabilização das ações;

4. Projeto – Programas

4.1 Programa de Avaliação e Controle da Saúde do Servidor- PACSS

Objetivo Geral

Avaliar e controlar a saúde geral e ocupacional dos servidores municipais, considerando o tipo de atividade desenvolvida, os riscos presentes nos ambientes de trabalho e os impactos na saúde do trabalhador, individual e coletivamente.

Objetivos Específicos

- Promover a melhoria das condições de trabalho dos servidores da PMC.

- Identificar os fatores de riscos nos ambientes de trabalho que possam afetar a saúde física e mental do servidor;
- Avaliar as condições de higiene e fatores decorrentes da organização do trabalho que possam gerar riscos para a saúde física e mental do servidor;
- Identificar as medidas necessárias para a proteção coletiva e individual;
- Avaliar o grau de exposição dos trabalhadores aos agentes nocivos, inclusive os psicossociais, mediante métodos de controle válidos e aceitos cientificamente;
- Verificar os sistemas de controle destinados a eliminar ou reduzir a exposição dos trabalhadores a agentes nocivos;
- Realizar estimativa de incidência dos acidentes e doenças físicas e mentais relacionadas ao trabalho;
- Realizar estudos epidemiológicos;
- Detectar precocemente as anomalias clínicas e pré-clínicas, no momento em que a intervenção possa ser benéfica para a saúde do servidor;
- Avaliar a aptidão física e mental, bem como promover a reabilitação ocupacional do servidor para ocupar uma determinada função;
- Avaliar os resultados das medidas de controle, prevenção e reabilitação adotadas pela equipe da saúde ocupacional nos órgãos municipais; e
- Atuar de forma integrada e sistêmica no âmbito psicológico e social para desenvolvimento de programas de atenção e promoção da saúde.

4.2 Ergonomia

Objetivo Geral

Estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e melhorias no processo de trabalho. As áreas prioritárias trabalhadas são: Prevenção de LER/DORT, Pausa para Qualidade e Comitê de Ergonomia.

Objetivos Específicos

- Promover a melhoria das condições de trabalho dos servidores da PMC.
- Proporcionar e agregar novos conhecimentos, através da realização de eventos orientativos / informativos.
- Criar multiplicadores de conhecimento no campo de ação da ergonomia junto aos diversos locais de trabalho da PMC.
- Executar as ações do Programa por meio dos Comitês de Ergonomia - COERGOs; eventos de Prevenção da LER/DORT, Programa Pausa para Qualidade e outras ações inerentes à Ergonomia.

4.2.1 Prevenção de Ler / Dort

(Lesões por esforços repetitivos / Distúrbios ósteo-musculares relacionados ao trabalho)

Objetivo Geral

Promover medidas de caráter informativo e preventivo no que concerne aos Distúrbios Ósteo-musculares relacionados ao Trabalho.

Objetivos Específicos

- Desenvolver ações para a eliminação e/ou atenuação dos fatores que contribuem para o desenvolvimento das LER/DORT;
- Identificar, minimizar e eliminar o risco ergonômico no ambiente de trabalho.

4.2.2 Pausa para Qualidade

Objetivo Geral

Visa prevenir as lesões osteomusculares, acidentes de trabalho, fadiga muscular, fortalecer os músculos, aliviar as tensões, por meio de pausas nas atividades laborais para a realização de praticas de aquecimento, alongamento e relaxamento físico e mental, e ao mesmo tempo, sensibilizar os servidores para a adoção de hábitos, posturas e medidas saudáveis no ambiente de trabalho.

Objetivos Específicos

- Reduzir os índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais;
- Promover o aumento da produtividade e a disposição para o trabalho;
- Reduzir os níveis de stress individual e coletivo;
- Melhorar o nível de auto-estima e do bem estar, satisfação no ambiente de trabalho, otimizando as relações interpessoais.

4.2.2.1 *Ginástica Laboral (SME)*

Objetivo Geral

Visa conscientizar os servidores sobre a importância da ergonomia aplicada ao trabalho e a prática de atividade física dentro e fora do trabalho, bem como estimular a adoção de hábitos saudáveis.

Objetivos específicos

- Sensibilizar os servidores sobre a importância da saúde e a prática da atividade física como desenvolvimento para uma vida saudável;
- Estimular a adoção de hábitos saudáveis, com promoção de saúde, bem-estar e qualidade de vida.

4.2.3 *Comitê de Ergonomia (COERGO)*

Objetivo Geral

Estabelecer ações sistemáticas de identificação de problemas ergonômicos que possam existir nos ambientes de trabalho. É composto por servidores capacitados em Ergonomia e pela Equipe de Saúde Ocupacional dos Núcleos de Recursos Humanos da estrutura municipal

Objetivos Específicos

- Incrementar ações de conscientização e medidas preventivas de saúde aos servidores da PMC;
- Reduzir a incidência de patologias causadas pela não adoção de medidas ergonômicas.

- Reduzir o absentismo decorrente das patologias causadas pela não adoção de medidas ergonômicas;
- Incrementar a melhoria contínua na relação trabalho/ produtividade do servidor público municipal;
- Incrementar a valorização do servidor público municipal concorrendo para a melhoria da qualidade de vida.

4.3 Conservação auditiva

Objetivo Geral

Promover, manter e conservar a saúde auditiva do servidor exposto ao risco ocupacional ruído.

Objetivos Específicos

- Estabelecer diretrizes e parâmetros mínimos para a avaliação e o acompanhamento da audição do servidor;
- Fornecer subsídios para a adoção de medidas que visem à prevenção, conservação da saúde auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados;
- Estabelecer o diagnóstico precoce das perdas auditivas ocupacionais, utilizando medidas eficazes que preservem a saúde dos trabalhadores;
- Identificar trabalhadores com patologias do ouvido e audição não relacionadas ao trabalho, encaminhando-os para tratamento adequado.

- Verificar a possibilidade da presença concomitante de mais de um tipo de agressão ao sistema auditivo e monitorá-la;
- Orientar e encaminhar o servidor para avaliação especializada;
- Participar da implantação, aprimoramento, e controle de programas que visem a prevenção, conservação auditiva e inibição da progressão da perda auditiva do servidor expostos ao risco ocupacional ruído.

4.4 Reabilitação Ocupacional

Objetivo Geral

Intervir na relação saúde/trabalho do servidor inapto e/ou com restrições definitivas de saúde para o cargo que integra, buscando a valorização profissional e a máxima produtividade em atividade compatível com o potencial laborativo apresentado.

Objetivos Específicos

- Definir atividades laborativas ao servidor reabilitando, compatíveis com as restrições de saúde e com o perfil psicológico apresentado;
- Capacitar o servidor reabilitando para o exercício da nova atividade profissional;
- Monitorar o servidor durante o processo de reabilitação ocupacional com vistas a definir situação de trabalho compatível com sua capacidade residual laborativa;
- Trabalhar conceitos com o servidor reabilitando e respectiva chefia que contribuam para o êxito da Reabilitação Ocupacional;

- Orientar e esclarecer ao servidor reabilitando e sua chefia quanto aos aspectos administrativos, jurídicos e de saúde ocupacional para que possam interagir como co-responsáveis na concretização do processo;
- Participar de estudos/pesquisas epidemiológicas visando elaborar propostas e ações preventivas.

4.4.1 Um Olhar Sobre Si Mesmo

Objetivo Geral

Promover a saúde do servidor com restrição de capacidade laborativa, visando evitar que este, tenha sua saúde agravada por questões emocionais, decorrentes do processo de reabilitação, bem como estimulá-los a reconhecer o seu potencial laboral e sua co-responsabilidade no processo saúde/doença.

Objetivos Específicos

- Promover a valorização do servidor como ator e agente da promoção de sua saúde e qualidade de vida;
- Contribuir para melhoria do gerenciamento pessoal e administrativo, no processo saúde/doença; por meio da compreensão do conceito de responsabilidade compartilhada;
- Sensibilizar o servidor para a compreensão de sua condição de saúde, a melhoria das relações de trabalho, bem como incentivá-lo a buscar e aproveitar os recursos terapêuticos disponíveis.

- Promover uma reflexão sobre a importância das relações de trabalho e seu papel na Instituição.

4.5 Saúde Vocal

Objetivo Geral

Prevenir, tratar as disfonias e manter a qualidade funcional do aparelho fonador dos profissionais que utilizam a voz como ferramenta de trabalho, melhorando a sua qualidade de vida.

Objetivos Específicos

- Valorizar, prevenir e melhorar a qualidade de vida dos profissionais do magistério e educadores;
- Reduzir o número de laudos médicos e afastamentos de sala de aula.

4.6 Só Mulheres

Objetivo Geral

Promover a saúde da mulher em suas diversas fases de vida, de caráter preventivo e de tratamento, contribuindo para melhorar a sua qualidade de vida.

Objetivos Específicos

- Sensibilizar as servidoras quanto à importância de uma alimentação saudável, para evitar a osteoporose e sobre reposição hormonal e questões da sexualidade;
- Incentivar as mulheres quanto a cuidados do corpo e da mente, colaborando para a elevação da sua auto estima.
- Esclarecer dúvidas sobre saúde, fases da vida da mulher e tratamentos para melhorar a sua qualidade de vida;

- Orientar as servidoras sobre prevenção do câncer ginecológico, menopausa, libido, orgasmo, osteoporose, doenças sexualmente transmissíveis, alimentação saudável, atividades físicas e outros;

4.7 Só para Homens

Objetivo Geral

Conscientizar o servidor quanto à importância da adoção de procedimentos de prevenção ao câncer de próstata, ao estresse masculino e andropausa.

Objetivos Específicos

- Identificar Esclarecer e incentivar cuidados à saúde do homem.
- Promover a troca de informações sobre o assunto , desmistificando o preconceito existente em relação ao câncer de próstata.
- Encaminhar os participantes para exame especializado.
- Proporcionar atividade física nos moldes da ginástica laboral sob denominação “ Exercitando Saúde” aos participantes.

4.8 Saúde Mental do Servidor

Objetivo Geral

Promover uma rede de atenção à saúde mental dos servidores visando a prevenção e a redução dos riscos psicossociais no desenvolvimento de suas atividades laborais. Formaliza parcerias que propiciam ações de prevenção e serviços de assistência terapêutica. Tem como eixo estruturante um conjunto de medidas educativas, preventivas, assistenciais e de reabilitação. Os focos prioritários trabalhados são: Prevenção do Estresse, Prevenção as Dependências Químicas, Identificação, Monitoramento e Assistência aos Transtornos Mentais e Comportamentais.

Objetivos Específicos

- Identificar os riscos psicossociais relacionados ao ambiente, à organização, ao conteúdo e aos processos de trabalho, tendo em vista a proposição de ações que visem a sua melhoria;
- Promover ações educativas ligadas à área de saúde mental no trabalho, buscando a conscientização do servidor quanto à importância do auto cuidado nas questões de saúde mental;
- Identificar, orientar e encaminhar para tratamento os casos de agravos à saúde mental;
- Monitorar os servidores encaminhados a tratamento especializado, quanto à evolução do tratamento e a sua adaptação funcional.

4.8.1 Prevenção do Estresse

Objetivo Geral

Proporcionar aos servidores e chefias o reconhecimento dos sintomas e fontes de estresse no trabalho e na vida pessoal, indica elementos para redução do estresse por meio de mudanças de atitudes, crenças e estilo de vida, bem como análise dos riscos psicossociais nos ambientes de trabalho e recomendações de melhoria.

Objetivos Específicos

- Fornecer informações sobre o estresse;
- Propiciar a identificação dos sintomas e das fontes estressoras;
- Promover o reconhecimento das estratégias de enfrentamento.

- Encaminhar as situações de risco psicossocial para orientação específica.

4.8.2 *Prevenção às Dependências Químicas*

Objetivo Geral

Promover a saúde física e mental dos servidores por meio de ações de prevenção, tratamento e reabilitação quanto aos problemas no trabalho decorrentes do abuso e dependência do álcool, tabaco e outras drogas. Utiliza o conceito de responsabilidade compartilhada envolvendo servidores, familiares e gestores.

Objetivos Específicos

- Identificar, orientar e encaminhar para tratamento, os servidores com dificuldades no trabalho, decorrentes do abuso e da dependência de álcool e outras drogas;
- Desenvolver ações educativas de caráter preventivo e informativo sobre o uso e abuso do álcool e outras drogas, junto aos servidores e chefias usando o conceito de responsabilidade compartilhada, onde servidores, familiares e chefias assumam seus papéis na condução do processo de recuperação da saúde e no enfrentamento da dependência química;
- Avaliar e encaminhar para tratamento os casos diagnosticados;
- Monitorar os servidores encaminhados para tratamento com vistas à manutenção do mesmo e reintegração ao trabalho.

4.8.3 Identificação, Monitoramento e Assistência aos Transtornos Mentais e Comportamentais

Objetivo Geral

Identificar, orientar monitorar e encaminhar à tratamento os servidores portadores de transtornos mentais e comportamentais, a fim de reduzir possíveis agravos que possam impactar no desempenho profissional e na sua qualidade de vida.

Objetivos Específicos

- Identificar os servidores portadores de psicopatologias;
- Encaminhar para tratamento os servidores identificados;
- Monitorar os servidores em tratamento;

Orientar as chefias e familiares nas questões relativas ao processo de recuperação

4.9 - Programa de Avaliação Ambiental - PAA

Objetivo Geral

Identificar, controlar, monitorar e eliminar os fatores de riscos físicos, químicos e biológicos existentes nos locais de trabalho, atuando para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Também informar a alta cúpula do órgão quais as medidas corretivas necessárias a serem tomadas para cumprimento da legislação trabalhista. Dispõe ainda de um cronograma de ações que deverá ser adotado pela direção do órgão avaliado.

Objetivos Específicos

- Reduzir os acidentes de Trabalho;

- Prevenir os riscos de doenças ocupacionais advindas de ambientes insalubres;
- Determinar, avaliar, eliminar e/ou controlar os riscos ambientais existentes no ambiente de trabalho;
- Informar aos servidores os perigos existentes no local de trabalho e avaliar os riscos associados a eles;
- Organizar meios para implantar as medidas necessárias para proteger a saúde e a segurança dos servidores.

4.10 - Comissão de AGESEL – Agente de Segurança Local

Objetivo Geral

Executar ações de segurança do trabalho após a identificação de fatores de riscos ambientais, decorrentes da organização e do processo de trabalho, e orienta chefias e servidores quanto ao uso dos EPIs destinados a proteger a saúde e a integridade física .

Objetivos Específicos

- Promover a preservação da integridade física do servidor e a conservação dos equipamentos de seu uso para evitar riscos de acidentes de trabalho;
- Atuar junto aos diversos órgãos do Município, para prevenir a descontinuidade operacional e a baixa produtividade por falta ou deficiência de segurança e higiene do trabalho;
- Submeter apreciação da administração, recomendações e medidas de prevenção de acidentes, segurança e higiene do trabalho;

- Sugerir a aplicação de medidas de ação disciplinar aos que infringirem regulamentos e regras de segurança;
- Comunicar a existência de riscos e as medidas aconselháveis para a prevenção de acidentes;
- Acompanhar as investigações dos acidentes de trabalho e analisar as estatísticas que deverão constar nas atas das reuniões;
- Articular-se com os órgãos de suprimento quanto à especificação de equipamentos e armazenamento de materiais cuja manipulação, ou funcionamento possam causar risco;
- Supervisionar, distribuir, realizar a manutenção e estabelecer os níveis de estoque de materiais e equipamentos de segurança; Informar a alteração de função relativa à gratificação de risco de vida e saúde dos servidores sob sua responsabilidade;
- Atuar no processo de uso de Equipamentos de Proteção Individual – EPI dos servidores;
- Colaborar nas campanhas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.
- Informar as alterações de funções de funcionários sujeitos ao pagamento da gratificação de risco de vida e saúde, sob sua responsabilidade.

4.11 Semana de Promoção de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor.

Objetivo Geral

Disseminar informações e troca de experiências sobre saúde e segurança no trabalho, no sentido de prevenir acidentes e doenças, promovendo a qualidade de vida dos servidores municipais.

Objetivos Específicos

- Disseminar informações sobre saúde e segurança no trabalho;
- Conscientizar sensibilizar as chefias quanto às responsabilidades pela prevenção de acidentes, doenças ocupacionais ou do trabalho;
- Estimular o servidor a adotar um estilo de vida saudável;
- Promover a satisfação e o bem estar no ambiente de trabalho;
- Sensibilizar os servidores a assumirem o compromisso com a própria qualidade de Vida.

5 - Sistema de Informação e Epidemiologia em Saúde Ocupacional

O Departamento utiliza como referência para suas ações um Sistema de informação aplicado à gestão de pessoas, constituído por módulos, denominado - Gerenciador Único de Recursos Humanos – GURHU.

No módulo Saúde Ocupacional concentra a base de dados e o Núcleo Epidemiológico Ocupacional que constituem o Sistema de Informação e Epidemiologia em Saúde Ocupacional – SIESO.

5.1 - Banco de Dados e Sistema de Coleta

Na base de dados um conjunto de componentes atua de forma integrada, com funcionalidades específicas que coletam, processam e armazenam dados sobre a saúde do servidor oriundos das áreas de Medicina Ocupacional, Psicologia e Serviço Social, Segurança do Trabalho, Qualidade de Vida do Trabalhador e Perícia Médica. Por meio do Banco de Dados e Sistema de Coleta

Relatórios Gerenciais

Os relatórios são gerados através de um software “Business Object” (BO), que utiliza a base de dados do “Gurhu”, utilizando um "universo" específico em saúde ocupacional.

PAA Eletrônico

Este sistema consiste no armazenamento dos dados coletados no Programa de Avaliação Ambiental – PAA, permitindo o mapeamento das características inerentes aos riscos ambientais nos órgãos da Prefeitura Municipal de Curitiba. NR- 9 Portaria 3214 de 1978 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Avaliação e Monitoramento para Porte de Arma da SMDS (Em estudo)

Cadastro do Projeto Aprender

Sistema de cadastro e controle dos servidores que participam do Projeto de escolarização oferecido pela Prefeitura Municipal de Curitiba, desenvolvido pelo Grupo de Tecnologia da Informação – GTI. Permite gerar relatórios com o histórico e dados estatísticos da situação de escolarização do servidor.

Cadastro da Capacitação/Avaliação

Sistema desenvolvido pelo Grupo de Tecnologia da Informação - GTI, para controle das capacitações de todos os servidores da Secretaria Municipal de Recursos Humanos, utilizado para o controle das capacitações dos servidores que atuam no Departamento de Saúde Ocupacional

Sistema de Mapeamento das Restrições em Estágio Probatório

Sistema disponível para consulta contém os dados de Servidores que estão em estágio probatório e possuem restrição de capacidade laborativa e que se enquadrem na Lei nº 10.815 /03.

Sistema de Mapeamento de Laudos De Restrição

Sistema disponível para consulta. Agrega os dados de todos os servidores da PMC, com laudo de restrição de capacidade laborativa.

Manual Eletrônico de Equipamento de Proteção Individual - Epi

Este manual é o cadastro de todos os equipamentos de proteção individual – EPIs, utilizados na Prefeitura Municipal de Curitiba, com descrição e características técnicas, para orientação das compras dos Equipamentos de Proteção Individual - EPIs

Manual Eletrônico de Equipamentos de Proteção Individual Por Atividade – EPI-A . Este Manual Eletrônico relaciona os EPIs, necessários para cada atividade desenvolvida nos vários locais de trabalho da Prefeitura Municipal de Curitiba.

Banco de Dados do Programa Saúde Mental

Utilizado para o cadastro e monitoramento dos servidores inscritos no Programa.

Páginas WEB

São páginas da Internet, onde estão descritos os fundamentos da Política de Saúde Ocupacional: o Plano de Atenção Integral à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor, disponibilizadas através do RH 24 horas, a todas as pessoas que acessem o Site.

Controle de Custos com Processos do ICS

Sistema para cadastro e controle dos custos dos processos de cobrança do ICS enviado a Prefeitura Municipal de Curitiba (Lei nº 8786/95, Acidentes de Trabalho, Exames complementares dos exames médicos ocupacionais e periciais).

WINAUDIO

Utilizado para o cadastro e controle dos dados levantados pelo Programa de Conservação Auditiva - PCA

5.2. Núcleo Epidemiológico Ocupacional – NEO

Desenvolve estudos epidemiológicos dos dados mapeados pelo Sistema de Informação em Saúde Ocupacional para embasar a administração estratégica da SMRH e a equipe técnica nas ações de promoção, prevenção e recuperação da saúde individual e coletiva do servidor, em consonância com a política de Saúde Ocupacional SMRH/RHSO.

O Núcleo Epidemiológico tem como ponto de partida:

- a) Memória epidemiológica da saúde ocupacional;
- b) As distintas áreas científicas do CNPq: ciências da saúde, ciências sociais, ciências humanas e ciências exatas, ou seja, relacionadas aos campos de atuação da medicina ocupacional, perícia médica,

psiquiatria, serviço social, psicologia, engenharia e segurança do trabalho, respectivamente;

- c) Participação multiprofissional na gestão da informação e estudos epidemiológicos de vigilância em saúde ocupacional.

Indicadores / Resultados

Os resultados são quantificados por meio de indicadores para monitoramento e a avaliação das ações referentes à Saúde Ocupacional.

Registro de Indicadores Epidemiológicos (RAT) por Meio Digital

Todos os indicadores gerados pelo Núcleo Epidemiológico são registrados e divulgados através de dois relatórios: Relatórios de Atividades Mensais – RAME
Relatório Anual Técnicos - RATE

6 Anexos - Fluxogramas

6.1 - Comunicação de Acidente de Trabalho - Cat

6.2 - Comunicação de Acidente de Trabalho Por Doença Ocupacional e/ou Trabalho

6.3 - Comunicação de Acidente de Trabalho Por Perfuro Cortante Com Material Biológico

6.4 - Solicitação de Gratificação de Risco de Vida ou de Saúde