

ESCOLA DE SAÚDE PÚBLICA DR. JORGE DAVID NASSER
PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE DO TRABALHADOR

LIELZA VICTÓRIO CARRAPATEIRA MOLINA

**IMPLANTAÇÃO DO CENTRO MUNICIPAL DE SAÚDE OCUPACIONAL E
PERICIA DO(A)S SERVIDORE(A)S NO MUNICÍPIO DE CORUMBÁ/MS:
ATENÇÃO À SAÚDE DO (A) SERVIDOR(A) PÚBLICO(A)**

CAMPO GRANDE/MS

2023

LIELZA VICTÓRIO CARRAPATEIRA MOLINA

**IMPLANTAÇÃO DO CENTRO MUNICIPAL DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA
DO(A)S SERVIDORE(A)S NO MUNICÍPIO DE CORUMBÁ/MS: ATENÇÃO À SAÚDE DO
(A) SERVIDOR(A) PÚBLICO(A)**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito para obtenção do título de especialista em Saúde do Trabalhador pela Escola de Saúde Pública Dr. Jorge David Nasser, sob orientação da Profa Dra. Maria de Lourdes Oshiro.

CAMPO GRANDE (MS)

2023

PARÓDIA EQUIPE SUSTEIA

LETRA: BIANCA OLIVEIRA, BIANCA, KEILA, LIELZA, SANDRA, VALÉRIA, VÂNIA

MELODIA: PENSE EM MIM

QUANDO EU CHEGUEI ESTAVA TODA PERDIDA

NÃO SABIA O QUE IA ENCONTRAR

TIVE MEDO

QUASE SURTEI

PENSEI EM DESISTIR, MAS EU INSISTI

E AQUI EU CONTINUEI

ME LEMBRO QUE O SUS EU ATÉ CONHECIA

SUSTEIA, SUSTEIA

ME TRANSFORMEI E SEMEEI

VAMOS LEVAR O CONHECIMENTO

COM DESTINO AO TRABALHADOR

AO TRABALHADOR

SAÚDE E VALOR



RESUMO

IMPLANTAÇÃO DO CENTRO MUNICIPAL DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA DO(A)S SERVIDORE(A)S NO MUNICÍPIO DE CORUMBÁ/MS: ATENÇÃO À SAÚDE DO (A) SERVIDOR(A) PÚBLICO(A)

A atenção à saúde do servidor público tem como referência a Política Nacional de saúde do trabalhador e da trabalhadora, que alinhada ao conjunto de políticas de saúde no âmbito do SUS, considera a transversalidade das ações de saúde do trabalhador e o trabalho como um dos determinantes do processo saúde-doença. Assim o presente projeto de intervenção buscou apresentar as políticas em saúde do trabalhador, a partir da implantação uma unidade de atendimento ao servidor municipal. Para tanto foram desenvolvidas ações para articular a publicação das normatizações dos processos de trabalho; construir um documento para organizar os processos de trabalho conforme a legislação municipal. Foram realizadas diversas reuniões com os gestores municipais, articulação com as instituições parceiras e organização do Manual para atendimento da saúde do servidor. A partir das ações propostas foram realizadas as pericias com acompanhamento da equipe multiprofissional, sendo iniciado o monitoramento dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, com a emissão da Comunicação de Acidente de trabalho (CAT) e Relatório de Ocorrência de Acidente (ROA). Assim observou-se que os servidores se sentem mais acolhidos quando se encontra em um período de doença. Também houve a transferência do protocolo de licenças médicas da prefeitura para nossa unidade, facilitando o atendimento e os agendamentos necessários. Ao final, conclui que ações voltadas à atenção da saúde do servidor público não integram uma política pública, mas ficam à mercê dos diferentes governos, sendo que os enunciados sobre a saúde do trabalhador têm uma frágil penetração em um campo ainda hegemônico da medicina do trabalho. A saúde do servidor público não tem merecido investimento, apenas controle, em consonância com um longo histórico de desvalorização do setor público.

Descritores: Medicina ocupacional. Serviço público. Saúde do trabalhador.

SUMÁRIO

1. Tema de interesse, necessidade de mudança e justificativa	6
1.1 A SAÚDE DO TRABALHADOR	6
1.2 JUSTIFICATIVA.....	6
1.3 CENTRO MUNICIPAL DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA DOS SERVIDORES.....	8
2. OBJETIVOS	11
2.1. Objetivo principal da intervenção.....	11
2.2. Objetivos relacionados	11
3. Ações realizadas durante a intervenção para o alcance dos objetivos – seu percurso na intervenção	12
4. RESULTADOS OBSERVADOS DURANTE E APÓS A INTERVENÇÃO/AÇÕES:.....	14
5. IMPACTO DA FORMAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PARA O TRABALHO E A VIDA	18
6. EXPECTATIVA DA CONTINUIDADE DA INTERVENÇÃO APÓS O TÉRMINO DA FORMAÇÃO	21
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS UTILIZADAS PARA APOIO À INTERVENÇÃO	21
APENDICE A – MANUAL DE ATENDIMENTO EM SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA MÉDICA OFICIAL DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE CORUMBÁ/MS	23

1. Tema de interesse, necessidade de mudança e justificativa

1.1 A SAÚDE DO TRABALHADOR

A Saúde do Trabalhador passa a ter uma nova definição a partir da Constituição Federal de 1988 que, ao mencionar a saúde do trabalhador e o ambiente de trabalho, o faz expressamente no capítulo do direito à saúde (BRASIL, 2001). Seguindo essa definição, a Lei Federal 8.080/1990 estabelece que a Saúde do Trabalhador é área de atuação do Sistema Único de Saúde, e não mais atribuição exclusiva do Ministério do Trabalho e Emprego ou do Ministério da Previdência Social.

Dias (1993) resume as competências do SUS, em relação à saúde dos trabalhadores, conforme aparecem na referida lei: assistência ao trabalhador vítima de acidente do trabalho ou doença ocupacional; realização de estudos, pesquisas, avaliação e controle de riscos e agravos nos ambientes de trabalho; normatização da fiscalização e controle dos riscos à saúde dos trabalhadores (“invasão” do espaço do Ministério do Trabalho que detinha exclusividade na fiscalização); avaliação dos impactos das novas tecnologias; e informação aos trabalhadores e empregadores.

Em 2012 ocorre a publicação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora que tem como finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos. A referida Política alinha-se com o conjunto de políticas de saúde no âmbito do SUS, considerando a transversalidade das ações de saúde do trabalhador e o trabalho como um dos determinantes do processo saúde-doença (BRASIL, 2012).

1.2 JUSTIFICATIVA

É importante se atentar, no entanto, para o fato de que as políticas públicas direcionadas à saúde do trabalhador tendem a ter como foco principal os trabalhadores vinculados às organizações privadas, deixando uma importante lacuna na atenção à saúde para os servidores públicos. Analisando brevemente como o tema da saúde do servidor público foi tratado nas Conferências Nacionais de Saúde do Trabalhador (CNST), ocorre que a ênfase sempre esteve na formação e na justa remuneração do servidor público, sem priorizar a relação entre saúde e trabalho. Em relação à escassa bibliografia

sobre o tema, encontramos apenas um artigo que relata a experiência de saúde do trabalhador público, realizada na Prefeitura de São Paulo, nos aspectos relacionados à perícia médica, à assistência e à promoção da saúde, sendo que a saúde do servidor público foi tratada como tema da área de gestão de pessoas (CARNEIRO, 2006).

A atenção à saúde do servidor público é imprescindível para a manutenção das suas atividades. Afinal, são os agentes de serviços essenciais para a sociedade e responsáveis por fazer girar a máquina pública. Dessa forma, diversas são as medidas incrementadas ao longo do tempo com foco na saúde do servidor, de forma preventiva e curativa.

Acredita-se que a inserção das questões de saúde e segurança do trabalhador na gestão pública é uma necessidade premente com o objetivo de harmonizar as demandas da população, nas formas dos serviços prestados pelo município, com o perfil humano do servidor público.

A saúde do servidor público encontra respaldo na Constituição Federal de 1988 (art. 200, II), que garante aos trabalhadores em geral o acesso a serviço de saúde por meio do Sistema Único de Saúde (SUS), criado em 1990 (BRASIL, 1990).

No entanto, por muito tempo a administração dessa área era exercida por cada órgão e entidade separadamente, o que resultou em equívocos com a disparidade em iniciativas voltadas para a saúde dos servidores;

Além dessa descentralização na criação e gestão de recursos voltados à saúde do servidor público, a não existência de um sistema de informações eficiente impossibilitava uma visão mais abrangente da situação;

Tal cenário dificultava o registro e a notificação dos problemas de saúde que acometem o funcionalismo público, como licenças médicas, acidentes de trabalho, readaptações e outros. Da década de 90 até os dias atuais, muitas ações foram colocadas em prática para melhorar as deficiências desse setor. Contudo, por mais visível o avanço na criação de mecanismos que fortaleçam o fornecimento de serviços de saúde ao servidor público, ainda existem fragilidades no sistema.

Embora não exista um levantamento abrangente sobre os principais problemas de saúde do servidor público, algumas pesquisas levantam hipóteses sobre as enfermidades mais comuns no funcionalismo público.

Em artigo a respeito do absenteísmo-doença no serviço público brasileiro, um levantamento feito junto a estudos pontuais em diversas regiões do país e em setores distintos da Administração Pública dá conta dos principais problemas que acometem o servidor público. Em 2015, por exemplo, estudo feito com servidores municipais em Goiânia (GO) identificou que transtornos mentais e

comportamentais foram as causas de 26,5% das ausências no trabalho. Na sequência, doenças osteomusculares e no tecido conjuntivo somaram 25,1% dos afastamentos. (SANTI *et al*, 2017)

Desse modo, a partir desses levantamentos, é possível elencar como principais problemas de saúde dos servidores públicos os transtornos mentais e comportamentais, as doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo.

1.3 CENTRO MUNICIPAL DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA DOS SERVIDORES

O serviço de atendimento ao servidor público municipal com foco na sua saúde global, foi implantado no CENTRO MUNICIPAL DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA DOS SERVIDORES, que coordena ações nas áreas de assistência à saúde como: perícia médica oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores públicos municipais.

No município de Corumbá havia somente um setor de perícia médica para deferimento das licenças de saúde. A partir da obrigatoriedade do E-SOCIAL foi necessário implementar um serviço organizado em saúde do trabalhador.

O e-Social é um sistema informatizado da Administração Pública e todas as informações nele contidas estão protegidas por sigilo. O acesso não autorizado, a disponibilização voluntária ou acidental da senha de acesso ou de informações e a quebra do sigilo constituem infrações ou ilícitos que sujeitam o usuário a responsabilidade administrativa, penal e civil (BRASIL, 2022).

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) é um novo sistema de prestação de informações ao Governo Federal que tem o objetivo de tornar os processos dentro das empresas mais transparentes e menos complicados. Apesar de muita gente confundir o eSocial com um novo regime tributário, a realidade é que se trata apenas de uma unificação das informações trabalhistas. Ou seja, trabalhadores celetistas, estatutários, autônomos, avulsos, cooperados, estagiários e sem vínculo empregatício agora tem suas informações registradas no eSocial.

A implantação eSocial, tem como objetivo, desburocratizar e unificar a transmissão de dados e informações cadastrais dos servidores municipais de acordo com a Portaria Conjunta MTP/RFB/ME N°2, de 19 de abril de 2022. Assim pode-se considerar algumas vantagens deste sistema: Eliminação da transmissão da mesma informação para os diversos órgãos do governo; Maior eficiência dos processos impactados pelo eSocial; Simplicidade no envio e correção das informações; Maior

segurança no armazenamento dos dados; Substituição de processos manuais por processos automatizados.

Para a implantação do Centro Municipal de Saúde Ocupacional e Perícia dos servidores, foram propostas as seguintes atribuições:

I - Realizar estudos, ações de prevenção, assistência e vigilância aos agravos à saúde relacionados ao trabalho em saúde na Prefeitura Municipal de Corumbá - PMC;

II - Reduzir as doenças ocupacionais e acidentes de trabalho e proporcionar melhor qualidade de vida aos servidores da PMC;

III - Propor a implantação de mecanismos e medidas de controle de diminuição de riscos de acidentes no local de trabalho;

IV - Realizar atendimento multiprofissional, conforme as demandas e necessidades dos servidores;

V - Realizar atendimentos psicossociais através de visitas domiciliares aos servidores afastados por mais de 45 dias;

VI - Analisar, acompanhar e orientar os processos e desdobramentos dos acidentes no trabalho ocorridos com servidores da PMC;

VII - Realizar estudos do perfil epidemiológico sobre o absenteísmo e doenças do trabalho dos servidores da PMC, em parceria com a SMS;

VIII - Promover estudos para o estabelecimento de parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas e psicossociais dos servidores, de modo a propiciar o máximo de conforto ergonômico, segurança e desempenho eficiente;

IX – Cooperar com o estudo e implantação o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA);

X - Realizar ações de prevenção e de avaliação de situações de risco nos ambientes de trabalho, promovendo atividades educativas e de informação na área de Saúde dos Servidores sobre questões referentes à biossegurança e aos cuidados com o meio ambiente;

XI - Atuar de forma integrada com outros setores da Administração Municipal e da SMS, para o desenvolvimento das ações voltadas para a promoção e prevenção da saúde dos servidores;

XII - Proceder à assistência técnica nas perícias judiciais, que envolvam servidores da PMC, a pedido da Procuradoria Geral do Município;

XIII - Desempenhar outras atividades correlatas às competências da respectiva área de atuação.

Destaca-se que o servidor público é o elo entre governo e população, sendo essencial para as políticas públicas. O desafio de aumentar a capacidade de governo na gestão das políticas públicas exige servidores públicos qualificados; o cuidado com a saúde e com a qualidade de vida desses trabalhadores tende a tornar o serviço cada vez mais aprimorado. A demanda excessiva de afastamentos do trabalho pelos servidores públicos das Secretarias de Educação e de Saúde revelam as condições de saúde e de trabalho; afetando a continuidade de atividades consideradas essenciais ou relevantes para os cidadãos, bem como onera os cofres públicos tanto pela não produtividade quanto pelas despesas necessárias para a reabilitação do servidor. Portanto a organização do processo de trabalho no acompanhamento da saúde do servidor público é de fundamental importância.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo principal da intervenção

Implantar o Centro Municipal de Saúde Ocupacional e Perícia dos Servidores (Efetivos) da Prefeitura Municipal de Corumbá.

2.2. Objetivos relacionados

- Articular a publicação das normatizações dos processos de trabalho;
- Construir o MANUAL para organizar os processos de trabalho conforme a legislação municipal;

3. Ações realizadas durante a intervenção para o alcance dos objetivos – seu percurso na intervenção

Na realização desse projeto de intervenção seguiu-se as seguintes etapas:

3.1 Apresentação da proposta inicial

Em fevereiro de 2021 foi idealizado e iniciou o serviço do setor denominado CENTRO DE REABILITAÇÃO MULTIPROFISSIONAL PÓS-COVID-19 com o objetivo de atender os pacientes que estavam com sequelas da doença. Foram realizados diversos atendimentos com resultados positivos, mas com a diminuição da demanda de pacientes foi necessário pensar em uma nova proposta de intervenção. Nesta unidade havia o atendimento do servidor que testou positivo para COVID-19. Diante desta situação, observou-se a necessidade de acompanhamento da saúde do servidor em todos os processos atendidos pela perícia médica.

Em agosto de 2022 houve uma reunião propondo aos gestores da Secretaria Municipal de Saúde a reestruturação do serviço de perícia médica e assim os profissionais foram deslocados para trabalharem na estrutura física do Centro de Reabilitação. Iniciamos os atendimentos dos servidores pela equipe multiprofissional, mas em setembro de 2022 estes profissionais foram cedidos para outras unidades, finalizando a parceria com a Secretaria Municipal de Saúde (SMS).

3.2 Mudanças do setor

O novo setor de atendimento recebeu o nome de CENTRO MUNICIPAL DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERÍCIA DOS SERVIDORES e está vinculado com a Secretaria Municipal de Gestão e Planejamento. Atualmente estamos com uma equipe com os seguintes profissionais: 03 médicos peritos, 01 médico do trabalho, 01 assistente social, 01 terapeuta ocupacional (coordenadora).

3.3 Características do serviço

Atualmente está sendo realizada a implementação do serviço de perícia médica do município. A Perícia Médica é uma atividade realizada pela equipe do CENTRO MUNICIPAL DE SAÚDE

OCUPACIONAL E PERÍCIA DOS SERVIDORES, para a concessão de algum benefício, devido alguma doença que impeça o servidor de trabalhar ou que possa prejudicar sua saúde em razão do trabalho ou função. Esse atendimento é realizado através de um médico perito, que vai emitir um parecer baseado na análise dos documentos apresentados por quem está buscando o benefício. Também foi implantada a Junta médica composta por 03 médicos peritos.

Após a realização da perícia, os dados avaliados serão usados administrativamente para caracterizar, ou não, a concessão do benefício. Também existe o atendimento da equipe multiprofissional que realiza o acolhimento e encaminhamentos das demandas do servidor.

3.4 Criação de protocolos e fluxos

A partir de diversas reuniões com os gestores e equipe multiprofissional foram definidos os protocolos e fluxos de atendimento da perícia médica. As informações foram publicadas no site da Prefeitura municipal de Corumbá e em um MANUAL DE ATENDIMENTO EM SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA MÉDICA OFICIAL DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE CORUMBÁ/MS, utilizado internamente.

3.5 Levantamento dos resultados

Os resultados foram realizados de forma qualitativa através da publicação das normas e fluxos de atendimentos da perícia médica.

3.6 Novas mudanças a partir dos resultados

As demandas e os encaminhamentos realizados estavam sem uma organização, portanto a partir dos resultados alcançados foi possível efetivar o acolhimento adequado e a resolutividade dos processos encaminhados para a perícia médica municipal.

Também foi ampliado o atendimento dos profissionais da equipe multiprofissional que atuam juntamente com os médicos peritos.

4. RESULTADOS OBSERVADOS DURANTE E APÓS A INTERVENÇÃO/AÇÕES:

No período de 2020 e 2021 enfrentamos a pandemia da Covid-19 e devido à alta incidência de casos confirmados no município de Corumbá, foi necessário a implantação de um serviço de atendimento aos pacientes que apresentavam sequelas da doença. Portanto, em fevereiro de 2021, iniciaram os atendimentos no Centro de Reabilitação Multiprofissional Pós-Covid-19.

Com o controle da doença, através do acesso a vacinação em massa, houve a diminuição da demanda de pacientes com sequelas na nova unidade. Para que não ocorresse o fechamento da unidade, foi proposto a criação de um novo serviço: o Centro Municipal de Saúde Ocupacional e Perícia dos servidores. O setor de perícia médica já existia, em uma sala no Centro de Saúde da Mulher, composto por 03 médicos peritos e 01 secretária. Assim a proposta era implementar os atendimentos da perícia médica, ampliando os atendimentos com outros profissionais da Rede de saúde e ampliar a infraestrutura existente.

Em agosto de 2022 houve uma reunião propondo aos gestores da Secretaria Municipal de Saúde a reestruturação do serviço de perícia médica e assim os profissionais foram deslocados para trabalharem na estrutura física do Centro de Reabilitação. Iniciamos os atendimentos dos servidores pela equipe multiprofissional, mas em setembro de 2022 estes profissionais foram cedidos para outras unidades. A Secretaria Municipal de Saúde realizou a cedência de mais dois profissionais para o Centro Municipal (Assistente Social e Terapeuta Ocupacional) e o espaço físico que conta com 01 recepção, 01 consultório, 01 sala administrativa.

A proposta inicial foi implementar as atividades realizadas pela perícia médica. Também foi proposto a implantação de 2 novos serviços: de saúde ocupacional e de promoção da saúde, conforme organograma apresentado. Atualmente as ações relacionadas a perícia médica e saúde ocupacional estão ocorrendo, conforme apresentado no MANUAL DE ATENDIMENTO EM SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA MÉDICA OFICIAL DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE CORUMBÁ/MS (APÊNDICE A).

Durante o processo de intervenção, foi observado uma melhora considerável nos atendimentos à saúde do servidor. As perícias são agendadas quando o servidor dá entrada no protocolo, que foi transferido para o Centro Municipal. Os processos são encaminhados para a equipe da perícia que realizam uma análise de cada caso para o melhor acolhimento quando for atendido na unidade.

Houve uma organização no processo de trabalho, onde foram criadas normas regulamentadoras para cada tipo de licença. Foi implantado o acompanhamento dos acidentes de

trabalho e doenças ocupacionais; das reabilitações de função e a realização da perícia domiciliar para os servidores com doenças mais graves.

Devido as demandas existentes, culminou na construção do MANUAL DE ATENDIMENTO EM SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA MÉDICA OFICIAL DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE CORUMBÁ/MS (APENDICE A).

O manual consta dos seguintes conteúdos:

- 1 – CARACTERISITICAS DO MUNICIPIO
- 2 – GERENCIA DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA MÉDICA
 - 2.1 – NÚCLEO DE SAÚDE OCUPACIONAL
 - 2.2 - NÚCLEO DE PERICIA MÉDICA
 - 2.3 – NÚCLEO DE PROMOÇÃO DA SAÚDE
- 3 – PERICIA OFICIAL EM SAÚDE
 - 3.1 – SOBRE O PERITO OFICIAL EM SAÚDE
 - 3.2 – DESIGNAÇÃO DO PERITO OFICIAL EM SAÚDE
 - 3.3 – EXERCICIO NO AMBITO DO CENTRO MUNICIPAL DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA DOS SERVIDORES – CMSOPS
 - 3.4 – FUNDAMENTOS LEGAIS E PROCEDIMENTOS A SEREM OBSERVADOS NA ATIVIDADE PERICIAL
- 4 – DOS AFASTAMENTOS POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO
 - 4.1 – LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE DO(A) SERVIDOR(A)
 - 4.2 – LICENÇAS COM AFASTAMENTOS DE 60 DIAS OU MAIS
 - 4.3 – LICENÇA PARA REPOUSO À GESTANTE OU ADOTANTE
 - 4.4 – READAPTAÇÃO DE FUNÇÃO
 - 4.5 – LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA
 - 4.6 – ACIDENTE DE TRABALHO/DOENÇA PROFISSIONAL
 - 4.7 – DAS AJUDAS DE CUSTO
 - 4.8 – DAS REDUÇÕES DE CARGA HORÁRIA
 - 4.9 – AVALIAÇÃO DOS CANDIDATOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA APROVADOS EM CONCURSO PÚBLICO OU PROCESSO SELETIVO

Também foram revistos e atualizados os requerimentos para as licenças. Todos os requerimentos de Licenças e orientações necessárias estão disponibilizadas no site da Prefeitura

Municipal de Corumbá no link <https://corumba.ms.gov.br/paginas/ver/licen%C3%A7as-e-requerimentos>.

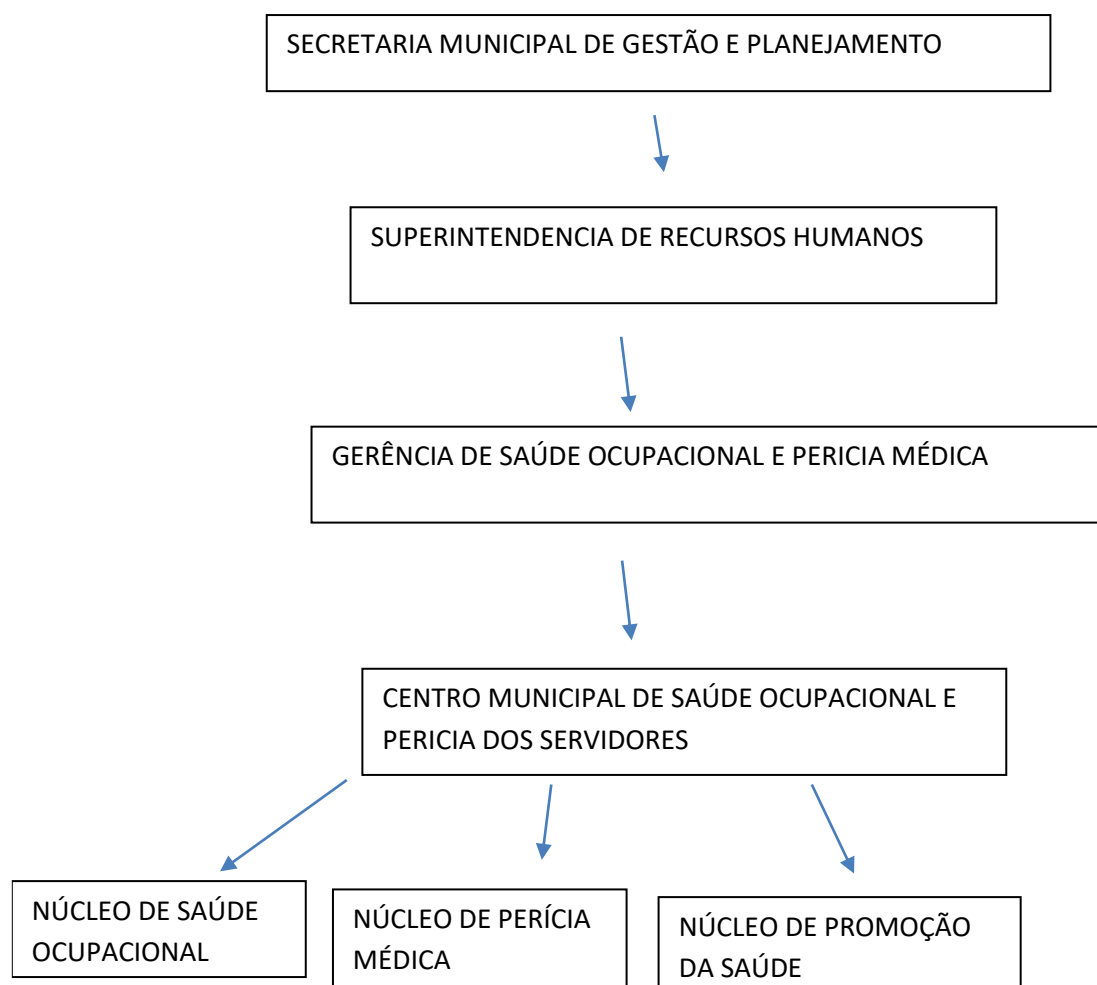
Um resultado importante para a operacionalização foi a parceria com a equipe do CEREST de Corumbá/MS, firmada desde setembro/2022 para acompanhamento das fichas de notificações relacionadas ao trabalho preenchidas após o atendimento aos servidores.

No mês de dezembro/2023, a equipe foi estruturada com 02 auxiliares administrativos, 02 administradores e 01 psicóloga. Esta condição demonstra que as articulações de atenção à saúde do servidor vêm sendo fortalecida.

Diante disto, iniciamos o processo de ampliação das atividades propostas pelo serviço, com o seguinte organograma (Figura 1):

Figura 1. Apresentação do organograma da Secretaria Municipal de Gestão e Planejamento.

ORGANOGRAMA (proposto):



Iniciaremos as ações propostas para o Núcleo de Saúde Ocupacional e Núcleo de Promoção da Saúde. Assim avançaremos na qualificação dos serviços ofertados ao servidor municipal.

Também solicitamos a publicação do Manual para que independente da gestão, continuem as melhorias propostas.

5. IMPACTO DA FORMAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PARA O TRABALHO E A VIDA

Em setembro/2022 fui selecionada no curso de Pós-Graduação lato sensu em Saúde do Trabalhador da Escola de Saúde Pública Dr. Jorge David Nasser. Minha formação acadêmica inclui Graduação em TERAPIA OCUPACIONAL, concluída em 2002, e durante este período me identifiquei com a área de saúde do trabalhador. A participação no curso oferecido por esta instituição foi fundamental para o enriquecimento do meu arcabouço teórico a respeito da temática, contribuindo de maneira essencial para o desenvolvimento de futuras pesquisas e novos trabalhos relacionados a saúde do trabalhador. Esta oportunidade de participar do referido curso é de suma importância para a busca de constante aprimoramento intelectual com vistas a melhorar cada vez mais o desenvolvimento da minha prática profissional. Acredito que este curso contribuiu de forma grandiosa para o serviço de atendimento do nosso servidor municipal. Através dos atendimentos dos serviços que coordeno posso proporcionar aos cidadãos os princípios do SUS: Universalidade, Integralidade e Equidade, buscando qualidade no nosso atendimento da rede de saúde pública.

Durante todos esses meses de curso, houve o estímulo a humanização, através dos aprendizados propostos em cada módulo. A humanização é a valorização dos usuários, trabalhadores e gestores no processo de produção de saúde. Valorizar os sujeitos é oportunizar uma maior autonomia, a ampliação da sua capacidade de transformar a realidade em que vivem, através da responsabilidade compartilhada, da criação de vínculos solidários, da participação coletiva nos processos de gestão e de produção de saúde. (HUMANIZASUS)

A partir da proposta de desenvolvimento de algumas competências houve evolução no meu processo de aprendizagem. As competências foram divididas em quatro temas, tais como: (Quadro 1)

Quadro 1. Competências desenvolvidas no curso e aplicada no trabalho. 2023

COMPETÊNCIA	CONCEITO	EVOLUÇÃO
GESTÃO EM SAÚDE	Gestão em saúde é o gerenciamento de recursos de instituições de saúde, sejam elas públicas ou privadas, com o objetivo de que elas tenham um melhor resultado. Gestão remete à	Foi realizada a gestão de organização do processo de trabalho. O serviço ocorria sem um processo de

	<p>capacidade de dirigir. Na saúde, essa gestão é feita através de protocolos, como padronização de consultas e processos e determinação do cotidiano de outros profissionais, por exemplo. (HIGASHIJIMA, M.N.S., SILVA, H.M., 2022)</p>	<p>trabalho. A gestão do serviço foi efetivada e atualmente existe um processo de trabalho que favorece o acompanhamento da saúde do servidor.</p>
<p>EDUCAÇÃO EM E NA SAÚDE</p>	<p>A educação em saúde é considerada um meio bastante importante para ampliação do conhecimento e práticas relacionadas aos comportamentos saudáveis dos indivíduos.</p> <p>Educação na saúde, de acordo com o glossário eletrônico da BVS12, consiste na produção e sistematização de conhecimentos relativos à formação e ao desenvolvimento para a atuação em saúde, envolvendo práticas de ensino, diretrizes didáticas e orientação curricular.</p>	<p>Foram realizadas reuniões em equipe para conhecimento da legislação municipal e reuniões com os gestores para organização do fluxograma de cada tipo de atendimento.</p> <p>Está ocorrendo a divulgação dos processos de atendimento do serviço para os gestores e servidores.</p>
<p>ATENÇÃO EM SAÚDE</p>	<p>Atenção à saúde designa a organização estratégica do sistema e das práticas de saúde em resposta às necessidades da população. É expressa em políticas, programas e serviços de saúde consoante os princípios e as diretrizes que estruturam o Sistema Único de Saúde (SUS). (HIGASHIJIMA, M.N.S., SILVA, H.M., 2022)</p>	<p>Foi organizado o atendimento de saúde do servidor a partir de parceria com as equipes de ESF e Centros de Referência.</p>

INTERPROFISSIONALIDADE	A interprofissionalidade na Saúde e na Educação articula novos arranjos de formação interdisciplinar e intercultural, em processos de experimentação e produção dos elementos constitutivos do trabalho coletivo em saúde. Além disso, age também como forma integral e ecológica de saber e educar, como pensamento e ação integrados, na produção de processos, ferramentas e organizações, como uma práxis de transformação, com fortes implicações conceituais, metodológicas e políticas, vinculadas ao desenvolvimento da Saúde e da Educação. (HIGASHIJIMA, M.N.S., SILVA, H.M., 2022)	A partir do levantamento das demandas do setor para definição da equipe, foram definidos os profissionais que fariam parte da equipe, sendo atendidos. O trabalho está sendo desenvolvido com a atuação da equipe multiprofissional.
------------------------	---	--

Creio que todas as referidas competências foram contempladas neste projeto de intervenção. Durante o processo de trabalho foi observado mudanças quanto ao acolhimento e encaminhamentos da demanda do servidor. A organização do serviço proporcionou a credibilidade aos processos atendidos pela equipe. Ainda chegam ao serviço, somente os servidores que estão doentes, em busca do atendimento da perícia médica para deferimento do seu afastamento. É preciso ampliar o atendimento para todos os servidores promovendo a promoção da saúde, transformando assim a realidade do SUS. Assim buscamos estruturar o serviço para ser referência de atendimento no município de Corumbá.

6. EXPECTATIVA DA CONTINUIDADE DA INTERVENÇÃO APÓS O TÉRMINO DA FORMAÇÃO

Com as exigências do Sistema Federal de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), o acompanhamento da saúde do trabalhador ganhou força no campo do serviço público. O município de Corumbá vem se organizando para atender esta demanda. Creio que haverá sustentabilidade a partir da normatização do processo de trabalho baseado na legislação municipal.

A implantação de um modelo de perícia médica e reabilitação profissional com maior interação entre o médico perito e a equipe multiprofissional, visando a reposicionar o servidor público no trabalho. Assim quanto melhor for o relacionamento interpessoal, maior a probabilidade de ocorrer a redução dos dias de licença para tratamento de saúde entre os trabalhadores.

A proposta de intervenção deste projeto nos processos de trabalho, ocorreu com apoio das equipes, não transmitindo supostos saberes prontos, mas em uma relação de solidariedade e cumplicidade com os agentes das práticas. Portanto a sustentabilidade deste serviço deve vir com a publicação das normativas, buscando divulgação e efetivação das ações, independente da mudança dos gestores.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS UTILIZADAS PARA APOIO À INTERVENÇÃO

BRASIL. Constituição (1988). Coleção de Leis da República Federativa do Brasil [Internet]. Brasília: Senado; 2001. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/publicacoes/república>. Acessado em 10/05/2023.

_____. Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990 [Internet]. Diário Oficial da União. 1990 set. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm. Acessado em 15/06/2023.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Política Nacional de Humanização. Formação e intervenção / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Política Nacional de Humanização – Brasília : Ministério da Saúde, 2010 - 242 p. – (Série B. Textos Básicos de Saúde) (Cadernos HumanizaSUS ; v. 1)

_____. Ministério da Saúde. Caderno de Saúde do Trabalhador. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

_____. PORTARIA Nº 1.823, DE 23 DE AGOSTO DE 2012 - Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Disponível em https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html.

_____. Ministério da Saúde. Departamento de Atenção Básica. Área Técnica de Saúde do Trabalhador. Caderno de saúde do trabalhador. Brasília; 2001.

_____. PORTARIA CONJUNTA MTP/RFB/ME N° 002, DE 19.04.2022 - Altera a Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME n° 71, de 29 de junho de 2021, para prorrogar o cronograma de implantação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial para o 4º grupo de obrigados. (Processo n° 19964.104218/2022-96). Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-mtp/rfb/me-n-2-de-19-de-abril-de-2022-394209292>.

CARNEIRO, S.A.M.. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo. Revista do Serviço Público, vol. 57, n. 1, jan./mar. Brasília: ENAP, 2006, p. 23-49.

CORUMBÁ, Mato Grosso do Sul. Secretaria Municipal de Saúde. Plano Plurianual: 2014 – 2017. 2013

DIAS, E.C.. Aspectos atuais da saúde do trabalhador no Brasil. In: Isto é trabalho de gente?: vida, doença e trabalho no Brasil ROCHA, L.E.; RIGOTTO, R.M.; BUSCHINELLI, J.T.P. (org.). Petrópolis: Vozes, 1993.

HIGASHIJIMA, M.N.S., SILVA, H.M. Caderno do discente. Escola de Saúde Pública Dr. Jorge David Nasser. Secretaria de Estado de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, Mato Grosso do Sul, 2022.

SANTI, Daniela Bulcão, BARBIERI, Ana Rita, CHEADE, Maria de Fátima Meinberg. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. Programa de Pós-graduação em Enfermagem, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) – Campo Grande (MS), Brasil. DOI: 10.5327/Z1679443520180084. Rev Bras Med Trab. 2018;16(1):71-81. Disponível em <http://www.rbmt.org.br/details/296/pt-BR>. Acessado em 10/05/2023.

APENDICE A

MANUAL DE ATENDIMENTO EM SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA MÉDICA OFICIAL DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE CORUMBÁ/MS

**MANUAL DE ATENDIMENTO
EM SAÚDE OCUPACIONAL E
PERICIA MÉDICA OFICIAL DOS
SERVIDORES MUNICIPAIS
DE CORUMBÁ/MS**

CORUMBÁ/MS

2023

FICHA TÉCNICA

Prefeito

Marcelo Aguilar Iunes

Secretário Municipal de Gestão e Planejamento

Eduardo Aguilar Iunes

Gerente de saúde ocupacional e perícia médica

Enio Moura

Elaboração do Manual

Lielza Victório Carrapateira Molina

Equipe Técnica:

Antônio Cezar Santos Sabatel

Benedita Emilia Matias de Arruda

Carlos Augusto Ferreira Junior

Eduardo Lasmar Pacheco

Jonathan Andres Ruiz Saavedra

Maria Angela Carvalho de Siqueira

Rafael Vinagre Faro

Orientadora

Maria de Lourdes Oshiro

APRESENTAÇÃO

Este documento compreende as normatizações dos processos de trabalho realizados no CENTRO MUNICIPAL DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA DOS SERVIDORES, no município de Corumbá, Mato Grosso do Sul, organizando as ações de atenção, promoção, prevenção e Vigilância em Saúde do servidor e objetiva instruir os profissionais que atuam na unidade, integrantes da Secretaria Municipal de Gestão e Planejamento, parceiros da Secretaria Municipal de Saúde, de modo a atender as demandas existentes quanto as afastamentos do trabalho, acompanhamento de saúde e demais necessidades que visam proporcionar qualidade de vida ao servidores da prefeitura Municipal de Corumbá/MS.

Destaca-se que o servidor público é o elo entre governo e população, sendo essencial para as políticas públicas. O desafio de aumentar a capacidade de governo na gestão das políticas públicas exige servidores públicos qualificados; o cuidado com a saúde e com a qualidade de vida desses trabalhadores tende a tornar o serviço cada vez mais aprimorado. A demanda excessiva de afastamentos do trabalho pelos servidores públicos das Secretarias de Educação e de Saúde revelam as condições de saúde e de trabalho; afetando a continuidade de atividades consideradas essenciais ou relevantes para os cidadãos, bem como onera os cofres públicos tanto pela não produtividade quanto pelas despesas necessárias para a reabilitação do servidor. Portanto a organização do processo de trabalho no acompanhamento da saúde do servidor público é de fundamental importância.

SUMÁRIO

1 – CARACTERISITICAS DO MUNICIPIO.....	28
2 – GERÊNCIA DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA MÉDICA.....	29
2.1 – NÚCLEO DE SAÚDE OCUPACIONAL.....	29
2.2 - NÚCLEO DE PERICIA MÉDICA.....	30
2.3 – NÚCLEO DE PROMOÇÃO DA SAÚDE.....	31
3 – PERICIA OFICIAL EM SAÚDE.....	33
3.1 – SOBRE O PERITO OFICIAL EM SAÚDE.....	33
3.2 – DESIGNAÇÃO DO PERITO OFICIAL EM SAÚDE.....	34
3.3 – EXERCICIO NO AMBITO DO CENTRO MUNICIPAL DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA DOS SERVIDORES – CMSOPS.....	34
3.4 – FUNDAMENTOS LEGAIS E PROCEDIMENTOS A SEREM OBSERVADOS NA ATIVIDADE PERICIAL.....	34
4 – DOS AFASTAMENTOS POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO..	35
4.1 – LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE DO(A) SERVIDOR(A).....	36
4.2 – LICENÇAS COM AFASTAMENTOS DE 60 DIAS OU MAIS.....	37
4.3 – LICENÇA PARA REPOUSO À GESTANTE OU ADOTANTE.....	37
4.4 – READAPTAÇÃO DE FUNÇÃO.....	37
4.5 – LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA.....	38
4.6 – ACIDENTE DE TRABALHO/DOENÇA PROFISSIONAL.....	39
4.7 – DAS AJUDAS DE CUSTO.....	40
4.8 – DAS REDUÇÕES DE CARGA HORÁRIA.....	41
4.9 – AVALIAÇÃO DOS CANDIDATOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA APROVADOS EM CONCURSO PÚBLICO OU PROCESSO SELETIVO.....	41

1 - CARACTERÍSTICAS DO MUNICÍPIO

Corumbá, também chamada de capital do Pantanal, abrange cerca de 60% de todo Pântano do Estado de Mato Grosso do Sul, e quando comparado ao Pântano Brasileiro e ao Pantanal da América do Sul, possui uma representatividade de 37% e 30%, respectivamente. (Corumbá, 2013).

A cidade localiza-se a 420 Km da capital, na Latitude 19°00'32" Sul e Longitude de 57°39'10" Oeste. A conurbação - Zona de Fronteira Corumbá- Puerto Suárez - constitui uma região urbana fronteiriça do Brasil e da Bolívia, funcionando como uma região metropolitana internacional. Esta conurbação possui mais de três cidades: Ladário, Puerto Suarez e Puerto Quijarro, com uma área de 90.067 Km² e uma população de mais ou menos 150.000 habitantes. (Corumbá, 2013).

O município de Corumbá teria tido como primeiros visitantes, os espanhóis e o chamado Porto de Corumbá foi organizado para a prática do comércio por meio de um Decreto Imperial no ano de 1853, sendo a Alfândega instalada em 1861. A partir de então, tornou-se palco de grandes batalhas durante o intento da Guerra do Paraguai, tendo que interromper os trabalhos da alfândega. Em 1872 retoma suas atividades com a fundação do Arsenal de Marinha de Ladário. Enfim, Corumbá torna-se efetivamente cidade em 15 de Novembro de 1878 onde novas perspectivas são abertas ao progresso local. (Corumbá, 2013).

Hoje, Corumbá é constituída pelos distritos de Albuquerque, Amolar, Coimbra, Nhecolândia, Paiaguás e Porto Esperança. De acordo com a última estimativa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE realizada em 2012, o município possui um total de 104.912 habitantes sendo considerado, no Estado, como a quarta cidade mais populosa do Mato Grosso do Sul e quinto município fronteiriço mais populoso do país. Está localizado mais especificamente, no Sul da Região Centro-Oeste do país, sendo considerada como uma microrregião desse Estado Brasileiro pertencente à mesorregião dos Pantaneais Sul Mato-grossense. (Corumbá, 2013).

Está afastado de grandes centros, sendo, portanto caracterizado por um sistema de tráfego múltiplo ou misto, envolvendo mais de uma modalidade de transporte que inclui linhas aéreas, rodovias, Ferrovias e Hidrovias, interligando a cidade a todo o país. Suas fronteiras internacionais são com a Bolívia e o Paraguai, sendo a última cidade do Brasil antes de solo boliviano e a segunda principal situada à margem esquerda do Rio Paraguai, constituindo o mais destacado porto de Mato Grosso do Sul e um dos mais importantes portos do Brasil, por sua localização estratégica. Possui um ponto de parada da ligação ferroviária entre Brasil e Bolívia, separado por fronteira seca. Por este

entravam as exportações de mercadorias e a localização geográfica após a Serra de Albuquerque, no último trecho navegável do Rio Paraguai (Corumbá, 2013).

2 – GERÊNCIA DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERÍCIA MÉDICA

A GERÊNCIA DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERÍCIA MÉDICA é a unidade administrativa da Secretaria Municipal de Gestão e Planejamento (SEGEPLAN), que tem por finalidade gerir as atividades de perícias médicas e a política de saúde ocupacional no âmbito do Poder Executivo do município de Corumbá/MS.

A GERÊNCIA DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERÍCIA MÉDICA tem como competência formular e gerir a política de saúde ocupacional dos servidores, além de coordenar as atividades de operacionalização das políticas de saúde, segurança e perícia em saúde dos órgãos, autarquias e fundações do Poder Executivo, buscando propiciar a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, a melhoria contínua das condições ambientais de trabalho e garantir ao servidor e ao município a avaliação criteriosa da capacidade laborativa através de um atendimento eficiente e respeitoso.

As atividades da Gerência são divididas em 03 núcleos:

2.1 - NUCLEO DE SAÚDE OCUPACIONAL

Este núcleo é responsável em informar aos servidores públicos dos riscos existentes, elaborar e implementar o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO/SC em seu âmbito de atuação, de acordo com a legislação vigente.

1 - O Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO é parte integrante do conjunto de ações de Saúde Ocupacional, iniciativa no campo da saúde dos servidores, devendo estar articulado com o disposto em normas vigentes.

2 - O Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO deverá considerar as questões incidentes sobre o indivíduo, e a coletividade de servidores, privilegiando o instrumental clínico epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e a segurança no trabalho.

3 - O Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionada à atividade laboral, inclusive de

natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou de danos irreversíveis à saúde dos servidores.

4. O Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos servidores, especialmente os identificados nas avaliações previstas pela Equipe Multiprofissional de Saúde Ocupacional.

Compete a equipe proporcionar realização dos exames médicos e de saúde, ou encarregar os mesmos a profissional especializado, para melhor avaliação, com os princípios da patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente, as condições de serviço e os riscos a que está ou será exposto cada servidor dos órgãos e entidades.

O Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO do servidor público municipal deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos seguintes exames de saúde:

I - admissional;

II - periódico;

III - de retorno ao trabalho;

IV - de mudança de função; e

V - exoneração/demissão/aposentadoria.

Os exames realizados compreendem avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental e exames complementares.

Este núcleo é responsável pela elaboração dos seguintes documentos:

- PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos
- PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- LTCAT - Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho
- PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário

2.2 - NÚCLEO DE PERÍCIA MÉDICA

É o ato administrativo que consiste na avaliação técnica de questões relacionadas à saúde e à capacidade laboral, realizada na presença do periciado por médico formalmente designado. A perícia oficial em saúde produz informações para fundamentar as decisões da administração.

Será concedida ao servidor licença para tratamento da própria saúde, a pedido ou de ofício, com base em laudo da perícia médica oficial, remunerada por auxílio-doença conforme regras do regime próprio de previdência municipal. A perícia oficial em saúde compreende duas modalidades:

- Junta Oficial em Saúde: perícia oficial em saúde realizada por grupo de três médicos; e
- Perícia Oficial Singular em Saúde: perícia oficial em saúde realizada por apenas um médico. Por razões éticas, a participação do profissional na perícia oficial em saúde inviabiliza a sua atuação na assistência ao servidor por ele periciado, salvo as situações de emergência. O vínculo necessário para o acompanhamento e a assistência prejudica a atuação avaliativa junto à perícia.

2.3 – NÚCLEO DE PROMOÇÃO DA SAÚDE

Os peritos oficiais em saúde deverão participar juntamente com a equipe multiprofissional das ações de promoção, prevenção e vigilância dos ambientes e processos de trabalho. A Equipe Multiprofissional é composta por um conjunto de servidores com formação em diversas áreas do conhecimento, responsáveis pelo desenvolvimento de ações de saúde, segurança do trabalho, e atividades administrativas, no âmbito das Unidades CMSOPS.

Todos os profissionais da área de saúde do servidor e segurança do trabalho poderão contribuir para a avaliação pericial com pareceres técnicos específicos de sua área de atuação, compondo a equipe multiprofissional específica em suporte à perícia oficial em saúde.

As atividades ocorrem no CENTRO MUNICIPAL DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA DOS SERVIDORES.

Nosso endereço:

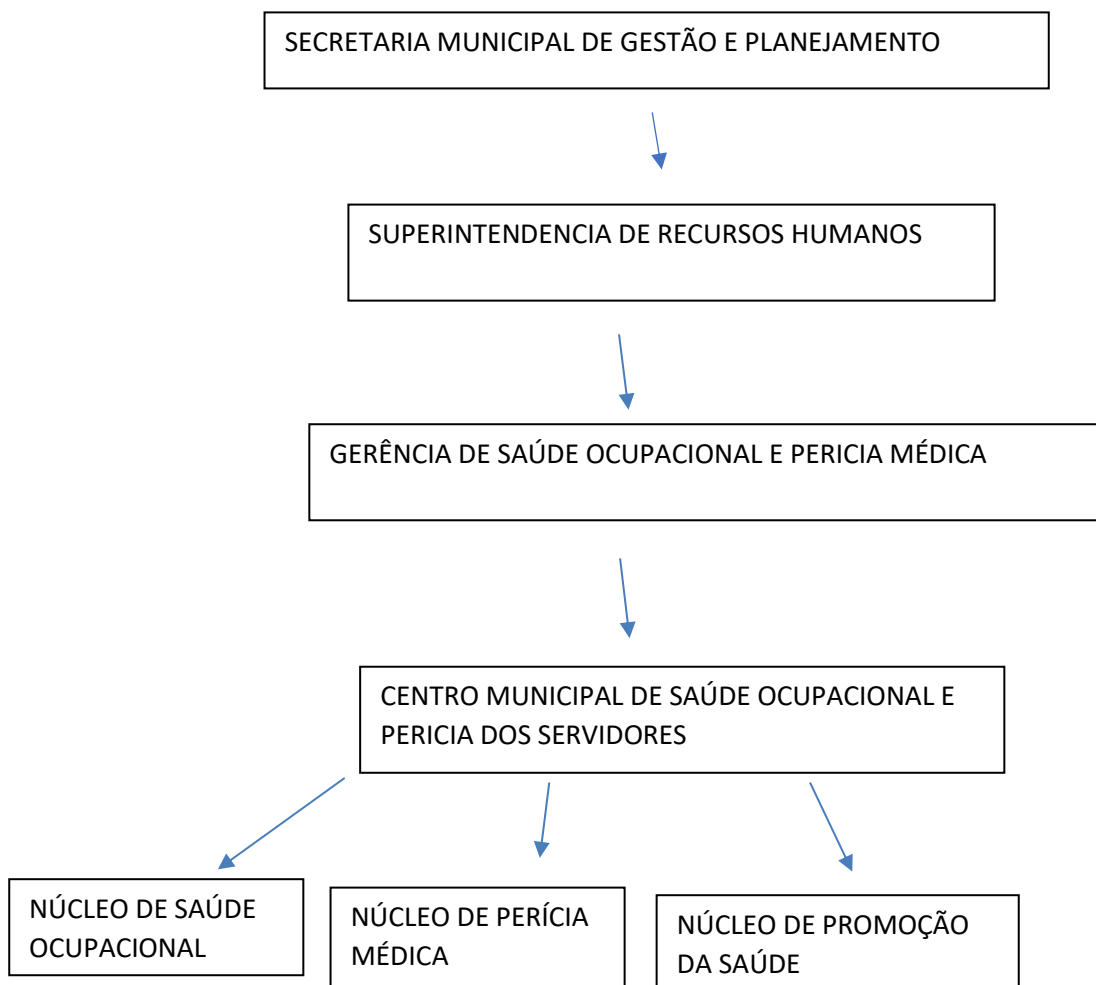
Rua América, nº 427 - Centro - Entre a Rua Tiradentes e Rua Ladário
 Corumbá/MS
 3907 –5969
 Horário: 07h30min as 13h30min

Para a implantação do Centro Municipal de Saúde Ocupacional e Pericia dos servidores, foram propostas as seguintes atribuições:

- I - Realizar estudos, ações de prevenção, assistência e vigilância aos agravos à saúde relacionados ao trabalho em saúde na Prefeitura Municipal de Corumbá - PMC;
- II - Reduzir as doenças ocupacionais e acidentes de trabalho e proporcionar melhor qualidade de vida aos servidores da PMC;

- III - Propor a implantação de mecanismos e medidas de controle de diminuição de riscos de acidentes no local de trabalho;
- IV - Realizar atendimento multiprofissional, conforme as demandas e necessidades dos servidores;
- V - Realizar atendimentos psicossociais através de visitas domiciliares aos servidores afastados por mais de 45 dias;
- VI - Analisar, acompanhar e orientar os processos e desdobramentos dos acidentes no trabalho ocorridos com servidores da PMC;
- VII - Realizar estudos do perfil epidemiológico sobre o absenteísmo e doenças do trabalho dos servidores da PMC, em parceria com a SMS;
- VIII - Promover estudos para o estabelecimento de parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas e psicossociais dos servidores, de modo a propiciar o máximo de conforto ergonômico, segurança e desempenho eficiente;
- IX – Cooperar com o estudo e implantação o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA);
- X - Realizar ações de prevenção e de avaliação de situações de risco nos ambientes de trabalho, promovendo atividades educativas e de informação na área de Saúde dos Servidores sobre questões referentes à biossegurança e aos cuidados com o meio ambiente;
- XI - Atuar de forma integrada com outros setores da Administração Municipal e da SMS, para o desenvolvimento das ações voltadas para a promoção e prevenção da saúde dos servidores;
- XII - Proceder à assistência técnica nas perícias judiciais, que envolvam servidores da PMC, a pedido da Procuradoria Geral do Município;
- XIII - Desempenhar outras atividades correlatas às competências da respectiva área de atuação.

ORGANOGRAMA (proposto):



3 – PERÍCIA OFICIAL EM SAÚDE

3.1 - SOBRE O PERITO OFICIAL EM SAÚDE

É o médico que realiza ato pericial com o objetivo de subsidiar a Administração Pública Municipal na fundamentação de decisão a que está obrigada. É responsável pelo estabelecimento da correlação entre o estado mórbido e a capacidade laborativa do servidor, assim como do nexo entre o estado mórbido e o trabalho, bem como pela avaliação de pensionistas e dependentes nos dispositivos previstos na legislação.

3.2 - DESIGNAÇÃO DO PERITO OFICIAL EM SAÚDE

Os peritos oficiais em saúde devem ser obrigatoriamente designados em documento legal (Portaria), ficando assim habilitados a realizar perícia singular e junta oficial em saúde, nas áreas periciais médica. As publicações devem acontecer em boletim de pessoal, providenciado pelo órgão de origem do servidor designado Perito Oficial em Saúde.

3.3 - EXERCÍCIO NO ÂMBITO DO CENTRO MUNICIPAL DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERICIA DOS SERVIDORES – CMSOPS

Os peritos oficiais em saúde, os demais membros que igualmente compõem a equipe multiprofissional de atenção à saúde e segurança do trabalho e os servidores da área administrativa terão seus exercícios no âmbito do CMSOPS, mediante publicação de Portaria em Boletim de Pessoal. As publicações devem ser providenciadas pelos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal nos quais estão lotados os respectivos profissionais titulares de cargos de provimento efetivo que comporão as equipes do Centro Municipal.

3.4 - FUNDAMENTOS LEGAIS E PROCEDIMENTOS A SEREM OBSERVADOS NA ATIVIDADE PERICIAL

A perícia oficial em saúde, após a realização dos exames periciais necessários, emitirá laudos ou pareceres que servirão de fundamentação nas decisões da Administração pública municipal, nos casos indicados a seguir, respeitadas as áreas de atuação médica:

- Licença para tratamento de saúde do(a) servidor(a);
- Licença por motivo de doença em pessoa da família;
- Licença à gestante ou adotante;
- Licença por motivo de acidente
 - * Em serviço ou doença profissional;
 - * De trabalho.
- Aposentadoria por invalidez;
- Avaliação para fins de pensão:
 - * Constatação de invalidez de filho, enteado ou irmão;

- * Constatação de deficiência intelectual ou mental de filho, enteado ou irmão;
- Remoção por motivo de saúde do servidor ou de pessoa de sua família;
- Horário especial para servidor portador de deficiência e para o servidor com familiar portador de deficiência;
- Constatação de deficiência dos candidatos aprovados em concurso público ou processo seletivo nas vagas de portador de deficiência;
- Readaptação funcional de servidor por redução de capacidade laboral;
- Avaliação de servidor aposentado por invalidez para fins de reversão;
- Inspeção para investidura em cargo público;
- Pedido de reconsideração e recurso acerca de avaliações periciais
- Avaliação para isenção de imposto de renda;
- Comunicação de doença ou agravo de notificação compulsória ao órgão de saúde pública

4 - DOS AFASTAMENTOS POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO

Deve ser entregue no protocolo geral o requerimento apropriado (modelo disponibilizado em cada unidade da municipalidade ou no site da prefeitura), devidamente preenchido e assinado, acompanhado do atestado médico, para afastamento temporário ocasionado por acidente de trabalho ou doença decorrente do trabalho, bem como acidente ou doença não relacionados ao trabalho, com duração de:

I - 01 (um) a 03 (três) dias, para servidor efetivo, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após o 1º (primeiro) dia de afastamento;

II - igual ou superior a 04 (quatro) dias, para servidor efetivo, até o 4º (quarto) dia de afastamento do trabalho.

II – 04 (quatro) a 15 (quinze) dias, para servidor efetivo, até o 4º (quarto) dia de afastamento do trabalho.

III – Igual ou superior a 16 (dezesesseis) dias, *para servidor efetivo, até o 4º (quarto) dia de afastamento do trabalho, com atestado de medico especialista.*

IV – É obrigatório o comparecimento do servidor à perícia medica para afastamentos igual ou superior a 04 (quatro) dias, o não comparecimento ou a não justificativa de ausência implicará no INDEFERIMENTO do requerimento de licença para tratamento de saúde e será considerado falta ao trabalho.

V – O agendamento da perícia se dará no ato da entrega do requerimento, mediante ciência do servidor. Será permitido um único reagendamento da perícia mediante justificativa do servidor no prazo de 24 (vinte e quatro) horas da data agendada.

4.1 - LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE DO(A) SERVIDOR(A)

- Os servidores que apresentam afastamento por mais de 04 dias, SUCESSIVOS OU NÃO, INDEPENDENTE DO NOVO PRAZO DE LICENÇA, devem passar pela INSPEÇÃO da perícia médica ou da junta médica oficial, dependendo de cada situação;
- Todas as licenças devem ser solicitadas em Requerimento padronizado (modelo disponibilizado em cada unidade da municipalidade ou no site da prefeitura), cedido pela SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS preenchido pela chefia imediata e/ou o servidor;
- As doenças referentes a Transtornos mentais e comportamentais (conforme tabela abaixo) com licenças de mais de 15 dias deverão ser feitas por médico psiquiatra;

CID-10 - Transtornos mentais e comportamentais [F00 - F99]
Transtornos mentais orgânicos [F00] - [F09]
Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de substância psicoativa [F10] - [F19]
Esquizofrenia [F20] - [F29]
Transtornos do humor [afetivos] [F30] - [F39]
Transtornos neuróticos [F40] - [F48]
Síndromes comportamentais associadas a disfunções fisiológicas e a fatores físicos [F50] - [F59]
Transtornos da personalidade e do comportamento do adulto [F60] - [F69]
Retardo mental [F70] - [F79]
Transtornos do desenvolvimento psicológico [F80] - [F89]
Transtornos do comportamento e transtornos emocionais que aparecem habitualmente durante a infância ou a adolescência [F90] - [F98]
Transtorno mental não especificado [F99] - [F99]

4.2 - LICENÇAS COM AFASTAMENTO DE 60 DIAS OU MAIS

Deverão passar pela inspeção da JUNTA MÉDICA OFICIAL. O agendamento deverá ser feito pela equipe do Centro Municipal por telefone ou e-mail.

4.3 -LICENÇA PARA REPOUSO À GESTANTE OU ADOTANTE

Não precisa fazer agendamento, será feito de forma remota. Obrigatório anexar a certidão de nascimento do RN e documentos de comprovação da adoção;

4.4 -READAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

O pedido de readaptação de função deve ser entregue no protocolo geral o requerimento apropriado (modelo disponibilizado em cada unidade da municipalidade ou no site da prefeitura), devidamente preenchido e assinado, acompanhado de:

I – Três (03) Laudos médicos atualizados do servidor que justifiquem o pedido;

II – Exames complementares (para serem apresentados no ato da inspeção por junta medica)

III – A junta medica será agendada pela equipe multiprofissional do Centro Municipal de Saúde Ocupacional e Pericia dos Servidores mediante prévio contato com o servidor.

IV - É obrigatório o comparecimento do servidor à JUNTA MEDICA para avaliação de Readaptação de Função, o não comparecimento implicará no INDEFERIMENTO do requerimento devendo o servidor justificar a ausência ou entregar novo requerimento.

V- Nos casos de renovação de Readaptação de Função o servidor deve dar entrada em novo requerimento no setor de protocolo geral com 60 (sessenta) dias de antecedência ao termino do prazo de readaptação sob pena de ter o benefício cessado.

VI - No caso de RENOVAÇÃO DA READAPTAÇÃO DE FUNÇÃO apresentar pelo menos (01) RELATÓRIO da equipe multiprofissional que comprove que o servidor está em tratamento;

VII - Durante a readaptação de função o servidor:

- Não deverá apresentar atestado médico com o mesmo CID-10 da doença que está sendo readaptado, sendo cancelada a REDAPTAÇÃO caso ocorra a licença;

- Deverá realizar tratamento da doença que está em readaptação, sendo comprovado na renovação com laudos;

- Será avaliado pela chefia imediata quanto ao exercício da nova função;

4.5 -LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA DE PESSOA DA FAMILIA

- Obrigatório anexar um documento pessoal da PESSOA DA FAMILIA que está sendo acompanhado para comprovação do vínculo.

- Se o afastamento for de mais de 15 dias, deverá anexar um laudo do médico assistente referindo sobre o acompanhamento do servidor ser indispensável.

- Se o afastamento for de mais de 60 dias, deverão passar pela JUNTA MÉDICA. O agendamento deverá ser feito pela equipe do Centro Municipal de Saúde Ocupacional e Perícia dos servidores por telefone ou e-mail.

- Se o afastamento for de mais de 60 dias, ininterrupto ou não, será realizada VISITA DOMICILIAR pela equipe multiprofissional para dar subsídios para a JUNTA MÉDICA.

Nossa legislação:

Art. 95-A. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial, inclusive nas prorrogações. **(NR)**

§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, em condições estabelecidas pela chefia. **(NR)**

§ 2º A licença será concedida com a remuneração do cargo efetivo por até cento e oitenta dias e, após este prazo, por mais seis meses, com dois terços desse valor e sem remuneração, a partir de doze meses de afastamento. **(NR)**

§ 3º Em cada período de 5 (cinco) anos o funcionário só poderá beneficiar-se de, no máximo, vinte e quatro meses de licença, seguidos ou intercalados. **(NR)**

4.6 - ACIDENTE DE TRABALHO/DOENÇA PROFISSIONAL

- Requerimento padronizado (modelo disponibilizado em cada unidade da municipalidade ou no site da prefeitura), cedido pela SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS para solicitar a LICENÇA;
- Preenchimento do Relatório de ocorrência de acidente de trabalho (ROA) com documentos comprobatórios do acidente (Atestado médico, Prontuários hospitalares, Boletim de Ocorrência e outros)
- Preenchimento da Comunicação de Acidente de trabalho (CAT);

Os documentos, ROA e CAT, deverão ser entregues no primeiro dia útil após o acidente ou confirmação da doença ocupacional, sendo apresentados preenchidos pelo servidor e sua chefia imediata, no CENTRO MUNICIPAL DE SAÚDE OCUPACIONAL E PERÍCIA DOS SERVIDORES.

Nossa legislação:

Considerando a LEI COMPLEMENTAR Nº 042, de 8 de dezembro de 2000 - *Dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos do município de Corumbá da administração direta, indireta e das entidades fundacionais, e dá outras providências* - SEÇÃO VIII - DA LICENÇA POR ACIDENTE EM SERVIÇO

Art. 91. O servidor licenciado por motivo de acidente de serviço ou doença profissional perceberá auxílio-doença conforme a legislação da previdência municipal, e receberá, sempre que necessário, apoio da Administração para se deslocar para tratamento fora do Município. (Redação dada pela Lei Complementar nº 139/2010)

Art. 92 - Considera-se acidente em serviço, para os fins da presente lei complementar, o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido.

Parágrafo único - Equipara-se ao acidente em serviço o dano:

I - Decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo.

II - Sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

Art. 93 - O servidor acidentado em serviço que necessite de tratamento especializado, assim diagnosticado por junta de médicos servidores municipais constituída especialmente para esse fim, poderá ser feito em instituição privada, à conta de recursos públicos.

Parágrafo único- O tratamento previsto neste artigo é medida de exceção, e somente será admissível, quando inexistirem meios e recursos adequados em instituições públicas.

Art. 94 - A prova do acidente será feita no prazo de 10 (dez) dias, prorrogável quando as circunstâncias o exigirem.

Art. 95 - Caso não se configure acidente em serviço as despesas efetuadas serão repostas nos termos do art.38 desta Lei Complementar.

4.7 - DAS AJUDA DE CUSTO.

Deve ser entregue no protocolo geral o requerimento apropriado (modelo disponibilizado em cada unidade da municipalidade ou no site da prefeitura), devidamente preenchido e assinado, acompanhado de:

- Um (01) Atestado(s) médico(s) de ESPECIALISTA que comprove a DEFICIÊNCIA, com CID (Código Internacional de Doenças) sempre na versão mais recente, que justifiquem o pedido, com data de no máximo 90 (noventa) dias;
- Dois (02) Laudos (DETALHADOS) dos profissionais da EQUIPE MULTIPROFISSIONAL que atendem a pessoa com deficiência, que justifiquem o pedido, com data de no máximo 90 (noventa) dias;
- Cópia de certidão de nascimento, Carteira de identidade (RG) ou CPF do dependente, quando houver;
- Apresentar indicação dos MEDICAMENTOS que o (a) paciente faz uso para a junta médica;

O requerimento de ajuda de custo deverá passar por avaliação da junta Médica Oficial e será agendada pela equipe multiprofissional do Centro Municipal de Saúde Ocupacional e Perícia dos Servidores mediante prévio contato com o servidor.

- A ajuda de custo será concedida por período de até 24 meses ou a critério da Junta Médica, devendo ser renovada com a apresentação de novos laudos e exames que comprovem a continuidade do estado incapacitante, com 60 (sessenta) dias de antecedência ao término do prazo da concessão da Ajuda de Custo sob pena de ter o benefício cessado.

OBS. Para a definição da deficiência, os peritos estão se baseando na Lei Brasileira de Inclusão 13.146 de 06.07.2015;

4.8 - DAS REDUÇÕES DE CARGA HORARIA

A solicitação de Redução de Carga Horaria deve ser entregue no protocolo geral o requerimento apropriado (modelo disponibilizado em cada unidade da municipalidade ou no site da prefeitura), devidamente preenchido e assinado, acompanhado de:

I - Um (01) Atestado(s) médico(s) de ESPECIALISTA que comprove a DEFICIÊNCIA, com CID (Código Internacional de Doenças) sempre na versão mais recente, que justifiquem o pedido, com data de no máximo 90 (noventa) dias;

II - Dois (02) Laudos (DETALHADOS) dos profissionais da EQUIPE MULTIPROFISSIONAL que atendem a pessoa com deficiência, que justifiquem o pedido, com data de no máximo 90 (noventa) dias;

III - Documentos pessoais do servidor e dependente

IV - A solicitação de Redução de Carga Horaria será avaliada pela assistente social em visita domiciliar e pelo pericia medica oficial do município.

V - A Redução de Carga Horaria será concedida pelo período de até 12 meses a critério da perícia medica com bases no parecer do assistente social e avaliação do perito

VI - Nos casos de renovação de Redução de Carga Horaria o servidor deve dar entrada em novo requerimento no setor de protocolo geral com a apresentação de novos laudos e exames que comprovem a continuidade do estado incapacitante e a necessidade de assistência direta ao paciente com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência ao termino do prazo da Redução de Carga Horaria sob pena de ter o benefício cessado.

VII – Para a definição da deficiência, os peritos estão se baseando na Lei Brasileira de Inclusão 13.146 de 06.07.2015;

4.9 - AVALIAÇÃO DOS CANDIDATOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA APROVADOS EM CONCURSO PÚBLICO OU PROCESSO SELETIVO

O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais:

- um integrante da carreira almejada pelo candidato,
- um integrante atuante nas áreas das deficiências em questão
- um médico.

A caracterização ou constatação da deficiência, por se tratar de um ato médico, será atribuição exclusiva do médico perito. Uma vez caracterizada a deficiência, o candidato aprovado em concurso público passará a ser avaliado por equipe multiprofissional. A equipe multiprofissional fará aferição da compatibilidade entre a deficiência constatada pela perícia oficial em saúde e o exercício das atribuições do cargo, função ou emprego e emitirá parecer observando:

- As informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;
- A natureza das atribuições e tarefas essenciais ao cargo ou função a desempenhar;
- A viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;
- A possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize;
- A CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente como a Classificação Internacional de Funcionalidade - CIF.

A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo ou função e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.