

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

ELIANA MUZOLON MARQUES

**“Programa Um Outro Olhar”:** caracterização e contribuições no campo da  
Saúde do Trabalhador em âmbito municipal

Maringá  
2025

ELIANA MUZOLON MARQUES

**“Programa Um Outro Olhar”:** caracterização e contribuições no campo da  
Saúde do Trabalhador em âmbito municipal

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Área de Concentração: Elaboração de Políticas Públicas

Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>a</sup> Lilian Denise Mai

Maringá  
2025

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)  
(Biblioteca Central - UEM, Maringá - PR, Brasil)

M357p

Marques, Eliana Muzolon

"Programa Um Outro Olhar" : caracterização e contribuições no campo da Saúde do Trabalhador em âmbito municipal / Eliana Muzolon Marques. -- Maringá, PR, 2025.  
114 f. : il. color., figs., tabs.

Orientadora: Profa. Dra. Lilian Denise Mai.

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Ciências Sociais, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas - Mestrado Profissional, 2025.

1. Saúde do trabalhador. 2. Políticas públicas de saúde. 3. Programas de assistência à saúde dos trabalhadores. 4. Promoção da Saúde. I. Mai, Lilian Denise, orient. II. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Departamento de Ciências Sociais. Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas - Mestrado Profissional. III. Título.


CDD 23.ed. 363.11

ELIANA MUZOLON MARQUES

**“PROGRAMA UM OUTRO OLHAR”: CARACTERIZAÇÃO E  
CONTRIBUIÇÕES NO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR EM  
ÂMBITO MUNICIPAL**


Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas, avaliada pela Comissão Julgadora composta pelos membros:

**COMISSÃO JULGADORA**


Documento assinado digitalmente  
 **LILIAN DENISE MAI**  
Data: 18/11/2025 17:05:53-0300  
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Lilian Denise Mai  
(Orientador/Presidente)  
Universidade Estadual de Maringá - UEM


Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Rita de Cássia Flor  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina - IFSC

Documento assinado digitalmente  
 **RITA DE CÁSSIA FLOR**  
Data: 18/11/2025 17:14:03-0300  
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Prof. Dr. Mayckel da Silva Barreto  
Universidade Estadual de Maringá - UEM

Documento assinado digitalmente  
 **MAYCKEL DA SILVA BARRETO**  
Data: 21/11/2025 14:47:04-0300  
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Prof. Dr. Herbert Leopoldo de Freitas Goes  
Universidade Estadual de Maringá - UEM

Documento assinado digitalmente  
 **HERBERT LEOPOLDO DE FREITAS GOES**  
Data: 27/11/2025 08:46:13-0300  
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Aprovada em: 18 de novembro de 2025

## **AGRADECIMENTOS**

À minha família e amigos, pelo apoio para ingressar no Mestrado e pela compreensão nos momentos de ausência.

À minha orientadora, professora Lilian Denise Mai, por estar sempre presente e disponível, desde o início do projeto de pesquisa, me auxiliando a buscar os melhores caminhos e realizando as correções necessárias com muito cuidado e afeto.

Aos docentes do Programa de Políticas Públicas, que fizeram parte da construção desse trabalho de conclusão de curso, com seus conhecimentos, experiências e orientações. Em especial, aos professores Mayckel da Silva Barreto e Herbert Leopoldo de Freitas Goes, membros da Banca de Qualificação, e, à professora Rita de Cássia Flor, que gentilmente aceitou participar com eles na Banca de Defesa, cujas arguições e apontamentos foram essenciais para a versão final do trabalho.

Aos profissionais e colegas de trabalho do Programa Um Outro Olhar e de toda a Diretoria de Saúde Ocupacional, que confiaram e aceitaram fazer parte deste processo de construção, participando e contribuindo muito nestes dois anos.

Aos colegas do Mestrado, pelas trocas em salas de aula e por enriquecer ainda mais as discussões em políticas públicas no município de Maringá.

**“Programa Um Outro Olhar”:** caracterização e contribuições no campo da Saúde do Trabalhador em âmbito municipal.

## RESUMO

**Introdução:** O Programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem Estar do Servidor foi implantado em 2016, em Maringá, visando potencializar a saúde dos servidores públicos municipais. Conduzido por equipe multidisciplinar, o Programa carecia de regulamentação e produção de dados de monitoramento e avaliação. **Objetivo:** Analisar o Programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem Estar do Servidor, no município de Maringá, bem como propor estratégias para o seu aprimoramento. **Método:** Desenvolvida entre julho de 2024 e outubro de 2025, a pesquisa caracteriza-se como estudo de caso, com abordagem qualiquantitativa e triangulação de dados. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas e grupo focal, envolvendo quatorze profissionais e três gestores, bem como, utilizados registros documentais, relatórios estatísticos e dados de prontuários eletrônicos dos servidores. A análise qualitativa pautou-se na Análise de Conteúdo, modalidade temática, e, a quantitativa, na estatística descritiva e frequência de ocorrências. **Resultados:** Emergiram quatro categorias empíricas: “Um olhar diferenciado sobre a saúde do trabalhador”; “Sempre pensando no bem-estar do servidor”; “De como começou e de como é hoje, a gente avançou bastante, mas tem muito mais”; e, “É a nossa certidão de nascimento, a gente existe”. Priorizando o bem-estar e saúde dos servidores em seu ambiente laboral, valorizou-se o trabalho em equipe multidisciplinar, uso de tecnologias leves em saúde, acompanhamento longitudinal do cuidado ampliado para as redes de atenção e articulações intersetoriais com foco na saúde dos trabalhadores. Ainda, foi construída Minuta de Resolução que regulamenta o Programa, ressaltando-se a necessidade de monitoramento contínuo das ações, criação de indicadores municipais em saúde do trabalhador, aprimoramento do sistema de registro de informações, ampliação de parcerias e pesquisas de satisfação com os servidores. **Conclusão:** O Programa um Outro Olhar representa importante política pública, enquanto experiência inovadora e exitosa. Alterações implementadas ao longo da pesquisa quanto à produção de dados, a Minuta de Resolução para regulamentação e recomendações de estratégias em diferentes eixos de ação, são contribuições concretas da pesquisa para o aprimoramento e consolidação do Programa.

**Palavras-chave:** Política de Saúde do Trabalhador. Programas de Assistência à Saúde dos Trabalhadores. Promoção da Saúde. Equipe de Saúde Multidisciplinar. Avaliação de Programas e Projetos de Saúde

## **Program “Um Outro Olhar”:** characterization and contributions in the field of Occupational Health at the municipal level.

### ***ABSTRACT***

**Introduction:** The Program “Um Outro Olhar”: Civil Servant Health and Well-being (PUOO) was implemented in 2016 in Maringá, aiming to enhance the health of municipal public servants. Conducted by a multidisciplinary team, the Program lacked regulation and the production of monitoring and evaluation data. **Objective:** To analyze the Program “Um Outro Olhar”: Civil Servant Health and Well-being in the municipality of Maringá, as well to propose strategies for its improvement. **Method:** Developed between July 2024 and October 2025, the research is characterized as a case study, with a mixed-methods approach and data triangulation. Semi-structured interviews and a focus group were conducted, involving fourteen professionals and three managers, as well as using documentary records, statistical reports, and data from electronic medical records of public servants. The qualitative analysis was based on Content Analysis, thematic modality, and the quantitative analysis on descriptive statistics and frequency of occurrences. **Results:** Four empirical categories emerged: "A differentiated perspective on worker health"; "Always thinking about the well-being of the employee"; "From how it started to how it is today, we have advanced a lot, but there is much more to come"; and, "It's our birth certificate, we exist". Prioritizing the well-being and health of employees in their work environment, the program valued multidisciplinary teamwork, the use of low-tech health technologies, longitudinal monitoring of care expanded to care networks, and intersectoral articulations focused on worker health. Furthermore, a draft resolution was created to regulate the Program, highlighting the need for continuous monitoring of actions, creation of municipal indicators in worker health, improvement of the information registration system, expansion of partnerships, and satisfaction surveys with employees. **Conclusion:** The Program “Um Outro Olhar” represents an important public policy, as an innovative and successful experience. Changes implemented throughout the research regarding data production, the Draft Resolution for regulation, and recommendations for strategies in different areas of action are concrete contributions of the research to the improvement and consolidation of the Program.

**Keywords:** Occupational Health Policy. Occupational Health Services. Health Promotion. Multidisciplinary Health Team. Program Evaluation.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEREST	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
CFM	Conselho Federal de Medicina
CNST	Conferência Nacional da Saúde do Trabalhador
COPEP	Comitê Permanente de Ética em Pesquisa
DSO	Diretoria de Saúde Ocupacional
EST	Engenheiro de Segurança do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
LER-DORT	Lesões por Esforço Repetitivo – Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho
MDT	Medicina do Trabalho
MPT	Ministério Público do Trabalho
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PASS	Política de Atenção à Saúde do Servidor
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
PNSTT	Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
PUOO	Programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem Estar do Servidor
RAS	Rede de Atenção à Saúde
RENASTT	Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
SAMU	Serviço de Atendimento Móvel de Urgência
SEGEp	Secretaria de Gestão de Pessoas
SESA-PR	Secretaria Estadual de Saúde do Paraná
SIATE	Sistema Integrado de Atendimento ao Trauma em Emergência
SINAT	Sistema Integrado de Notificação de Acidente de Trabalho
SST	Segurança e Saúde do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TST	Técnico de Segurança do Trabalho
UEM	Universidade Estadual de Maringá



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

### FIGURAS

Figura 1.	Logomarca inicial do PUOO, Maringá, 2025.....	40
Figura 2.	Levantamento mensal de atendimentos de um profissional do PUOO, referente ao mês de fevereiro de 2024, Maringá, 2025.....	58
Figura 3.	Levantamento mensal de atendimentos de um profissional do PUOO, referente ao mês de abril de 2024, Maringá, 2025.....	59

### GRÁFICOS

Gráfico 1.	Distribuição dos atendimentos realizados pela equipe do PUOO de acordo com o ano e profissional, no período de 2016 a 2023, Maringá, 2025.....	55
Gráfico 2.	Distribuição dos cargos que mais passaram por atendimentos da equipe do PUOO, no período de 2016 a 2023, Maringá, 2025.....	57

### QUADROS

Quadro 1.	Relação de normativas municipais com menção à equipe do PUOO, Maringá, 2025.....	41
Quadro 2.	Alterações na proposta de Minuta de Resolução sobre o PUOO, Maringá, 2025.....	46
Quadro 3.	Distribuição dos atendimentos realizados pela equipe do PUOO de acordo com o ano e profissional, no período de 2016 a 2023, Maringá, 2025.....	55
Quadro 4.	Indicação de estratégias para o aprimoramento do PUOO, de acordo com o eixo de atuação e finalidades, Maringá, 2025.....	61

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	11
1.1 JUSTIFICATIVA	14
1.2 OBJETIVOS	15
1.2.1 Objetivo Geral	15
1.2.2 Objetivos Específicos	15
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b>	16
2.1 SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO	16
2.2 PROGRAMAS NO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR: ABORDAGENS E AGENDA DE PESQUISA	20
2.3 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS	22
<b>3 METODOLOGIA</b>	25
3.1 TIPO DE ESTUDO	25
3.2 CENÁRIO DE ESTUDO	26
3.3 COLETA DE DADOS	28
3.4 ANÁLISE DOS DADOS	30
3.5 ASPECTOS ÉTICOS EM PESQUISA	32
<b>4 RESULTADOS</b>	33
4.1 PERCEPÇÕES DA EQUIPE MULTIDISCIPLINAR E GESTORES QUANTO AO PUOO	33
4.2 MINUTA DE RESOLUÇÃO SOBRE REGULAMENTO DO PUOO	39
4.3 REGISTROS DOCUMENTAIS E PRONTUÁRIOS ELETRÔNICOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS	54
4.4 ESTRATÉGIAS PARA O APRIMORAMENTO DO PUOO	61
<b>5 DISCUSSÃO</b>	63
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	73
<b>REFERÊNCIAS</b>	74
APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS DAS ENTREVISTAS	81
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) – ENTREVISTA	82
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) – GRUPO FOCAL	84

APÊNDICE D – SOLICITAÇÃO DE DISPENSA DE USO DO TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	86
APÊNDICE E – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE E SIGILO.....	87
APÊNDICE F – MINUTA DE RESOLUÇÃO SOBRE REGULAMENTO DO PUOO.....	88
ANEXO I – AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA PARA O COMITÊ DE ÉTICA.....	96
ANEXO II – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP DE Nº 6.956.934, DE 18 DE JULHO DE 2024.....	98
ANEXO III – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP DE Nº 7.489.752, DE 06 DE ABRIL DE 2025.....	106
ANEXO IV – PROGRAMA UM OUTRO OLHAR.....	110

## APRESENTAÇÃO

Graduada em Terapia Ocupacional em 2009, há quinze anos atuo no serviço público, sendo oito anos na área de saúde mental, em dois Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), inicialmente no interior do estado de São Paulo e, a partir de 2015, no município de Maringá, no Paraná. Em 2019, iniciei a atuação na Diretoria de Saúde Ocupacional junto à equipe do Programa Um Outro Olhar, no campo da Saúde do Trabalhador, com ações interdisciplinares de promoção de saúde, atendimentos individuais e orientações coletivas, além de articulações intersetoriais com as diferentes redes de atenção.

A Terapia Ocupacional considera o indivíduo inserido em grandes áreas de desempenho, a saber Atividades de Vida Diárias, Atividades Instrumentais de Vida Diária, Educação, Trabalho, Brincar, Lazer e Participação social. O trabalho ocupa papel fundamental e central na sociedade contemporânea, impactando a saúde, as relações interpessoais e sociais de todos os indivíduos, e enquanto profissional que estuda a atividade humana, o terapeuta ocupacional tem entre suas funções a promoção de saúde, prevenção de incapacidades e restauração de habilidades no contexto laborativo.

O interesse pelas Políticas Públicas esteve sempre presente em minha formação, desde o aprimoramento profissional onde me interessei e pesquisei sobre políticas públicas relacionadas à economia solidária e iniciativas de geração de renda no contexto da atenção psicossocial. Em minha prática profissional em serviços públicos, procuro participar de reuniões intersetoriais, fóruns e conselhos, sempre com o objetivo de contribuir ativamente para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de políticas públicas principalmente na área da saúde.

Já pela área de pesquisa em Políticas Públicas, o interesse surgiu em 2023, ao cursar a disciplina de Políticas Públicas como aluna não regular do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, da Universidade Estadual de Maringá. Com o lançamento da turma do Mestrado Profissional em Políticas Públicas, no mesmo ano, destinada aos servidores públicos municipais, compreendi como uma grande oportunidade de aprimorar meus conhecimentos sobre políticas públicas no âmbito da administração municipal e, principalmente, contribuir com minha atuação profissional e acadêmica no campo da Saúde do Trabalhador.

## 1 INTRODUÇÃO

Ainda que as leis trabalhistas tenham avançado nas últimas décadas e políticas públicas tenham sido implantadas para garantir a saúde e segurança no contexto do trabalho, milhões de trabalhadores ao redor do mundo seguem anualmente sendo afastados do serviço em decorrência de problemas físicos ou mentais, gerando perdas na produção, além de sofrimento para os envolvidos. Segundo estimativas globais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a economia perde cerca de 4% do Produto Interno Bruto (PIB) ao ano em razão de doenças e acidentes de trabalho, o que, além das perdas humanas, evidencia a queda de produtividade provocada por ambientes de trabalho inseguros ou insalubres. Ainda, dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, iniciativa conjunta do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da OIT Brasil, mostram que, desde 2012, de forma acumulada, mais de meio bilhão de dias de trabalho e de vida saudável foram perdidos no Brasil (MPT, 2025).

Neste contexto, o presente estudo concentra-se no denominado campo da Saúde do Trabalhador, que tem sua origem na conjuntura política de redemocratização do país, principalmente a partir da década de 1980, com questionamentos das concepções e políticas públicas de saúde até então vigentes (Minayo-Gomez, 2011).

As políticas de Saúde do Trabalhador no Brasil começaram a ter relevância para o Estado em 1988, com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, conforme o art. 196,

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (Brasil, 1988, p. 23)

Destacam-se ações que exerceram influência na construção desse campo temático, como o avanço da produção em Medicina Preventiva, Medicina Social e Saúde Pública que ampliou a interpretação do processo saúde doença; o movimento pela Reforma Sanitária em defesa da universalização e promoção de saúde; o fortalecimento do movimento dos trabalhadores pela conquista de direitos fundamentais de cidadania, inclusive relacionados à saúde; o avanço da legislação com a definição das competências do Sistema Único de Saúde (SUS) em relação à Saúde do Trabalhador; além da criação de programas e serviços de saúde no trabalho como políticas públicas (Minayo-Gomez *et. al*, 2018).

O campo Saúde do Trabalhador emerge em contraposição ao modelo hegemônico sobre a relação trabalho e saúde, adotado pelas áreas de Medicina do Trabalho e de Saúde Ocupacional, propondo-se a ultrapassar concepções simplificadas e reducionistas entre a doença e um agente específico ou um conjunto de fatores de risco, presentes no ambiente de trabalho. A Saúde do Trabalhador tem como referência a Saúde Ocupacional, orientada fundamentalmente pelas áreas da medicina e da engenharia de segurança, mas procura também superá-la, ao agregar disciplinas como saúde coletiva, ciências sociais em saúde, antropologia, engenharia de produção e ergonomia, entre outras (Minayo-Gomez, 2011).

A Saúde do Trabalhador compreende, então, conhecimentos estratégicos e práticas multiprofissionais e interdisciplinares voltados para analisar e intervir nas relações de trabalho que provocam doenças e agravos, no âmbito da saúde coletiva, com uma perspectiva comum de produção e promoção da saúde (Minayo-Gomez *et. al*, 2018). Apesar de não se configurar como um serviço de saúde integrado à rede de atenção à Saúde do Trabalhador no SUS, o objeto deste estudo é um programa de atenção à saúde do servidor público municipal cujo objetivo é favorecer o alcance da saúde integral e proporcionar melhores ambientes e processos de trabalho, pautado em um conceito ampliado de saúde e no trabalho interdisciplinar.

O Programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem Estar do Servidor (PUOO), foi lançado em maio de 2016, pela Diretoria de Saúde Ocupacional (DSO), da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEP), com o objetivo de potencializar a saúde dos servidores públicos da Prefeitura do Município de Maringá, e ajudar na reinserção dos trabalhadores em afastamento para tratamento de saúde. Conforme relato da equipe técnica que implantou o programa, o nome do projeto atrelou-se à necessidade de diferentes olhares e saberes nas ações de enfrentamento às diversas condições de saúde/doença dos servidores, especialmente frente ao grande número de afastamentos e posterior dificuldade de retorno ao trabalho, contribuindo para a melhoria da saúde dos mesmos (Maringá, 2016).

No ano de sua criação, em 2016, o programa contava com uma equipe de cinco profissionais, sendo um terapeuta ocupacional e quatro psicólogas. Segundo informações em notícia de seu lançamento pela Prefeitura Municipal de Maringá, as ações aconteceriam no âmbito da promoção de saúde dos trabalhadores, prevenção de agravos, assistência, reinserção e readaptação laboral. As atividades seriam realizadas após traçado o diagnóstico situacional e, por meio dele, seriam propostas estratégias de minimização ou eliminação dos desencadeantes

dos problemas. O encaminhamento dos servidores aconteceria pelas chefias das Secretarias, colegas de trabalho ou pelo acesso direto dos próprios servidores. Em nota de imprensa, a equipe fez menção a um estudo e avaliação futuros do programa, com vistas a aperfeiçoar as ações, enfatizar a preocupação com o lado emocional dos servidores e demonstrar que o investimento no trabalho humanizado melhora a qualidade do serviço (Maringá, 2016).

Atualmente, as ações do PUOO estão ligadas aos vários setores da DSO, por meio de visitas e relatórios técnicos requisitados pela Medicina do Trabalho (MDT) para avaliações de locais e processos de trabalho, ou ainda devido afastamento prolongado e impossibilidade de comparecimento à perícia médica; orientações ergonômicas nos locais de trabalho ou acompanhamento de servidores em Readequação Funcional; orientações nos locais de trabalho, principalmente ao serem identificados fatores de risco ou inadequações, ação conjunta com Engenheiros de Segurança do Trabalho (EST) e Técnicos de Segurança do Trabalho (TST); além de ações fundamentadas na psicologia organizacional e do trabalho, mais recentemente desenvolvidas em diferentes locais de trabalho, a partir de análises e propostas de auxiliar na implementação de programas e práticas de gestão que promovam a satisfação, o desempenho e o bem-estar organizacional.

Em consulta às legislações municipais encontra-se menções ao PUOO ou à *equipe técnica/multidisciplinar da saúde ocupacional*, no entanto não há documento oficial que descreva ou regule o próprio Programa ou os profissionais que integram esta equipe. As normativas se referem a ações específicas que são atribuídas ao PUOO, como o acompanhamento de servidores em licença para tratamento de saúde, acompanhamento de Readequação Funcional ou Readaptação, avaliação de dispensa de parte da jornada de trabalho para acompanhamento de pessoa com deficiência, ou ainda avaliação de atestados de doenças de pessoa da família.

No entanto, observa-se que as principais ações desenvolvidas pela equipe do PUOO não são descritas e regulamentadas, como os atendimentos de suporte individuais e coletivos, as visitas técnicas para orientações de ergonomia, suporte na organização de processos de trabalho e mediação de conflitos, rodas de conversa para promoção de saúde, relatórios de avaliação de local de trabalho, com identificação de fatores de risco e sugestões de adequações, visitas domiciliares e/ou institucionais para acompanhamento de servidor, entre outras.

Embora tenha sido previsto em sua criação, até agora não foi realizado um estudo, avaliação ou mesmo a sistematização de dados sobre a sua atuação, sua abrangência e possíveis

resultados alcançados. Ainda, o PUOO não apresenta protocolo, regulamento ou normativa própria que descreva seus objetivos, atribuições ou formação da equipe técnica de saúde. A equipe ora é referida como equipe técnica de saúde ora como equipe multidisciplinar de saúde, sem descrição ou regulamentação de sua formação mínima e funções, de modo a ter garantida sua manutenção ou aprimoramento.

Neste sentido, a questão de investigação se concentra em como tem se estruturado o programa e qual a percepção dos profissionais e gestores quanto aos seus objetivos, obstáculos e potencialidades, a partir de uma prática ampliada que ultrapasse as ações compreendidas pela área da Saúde Ocupacional e alcance conceitos e abordagens do campo da Saúde do Trabalhador?

### 1.1 JUSTIFICATIVA

O estudo aborda uma experiência concreta de política pública em Saúde do Trabalhador no nível municipal, com aplicabilidade direta e potencial de impacto real sobre a gestão de pessoas e a saúde dos servidores públicos. Apresenta relevância acadêmica e profissional ao articular teoria e prática sob a perspectiva da Saúde Coletiva e da Saúde do Trabalhador, com referencial teórico atualizado e contribuições sobre avaliação de políticas públicas.

A presente investigação se concentra na experiência de uma equipe multidisciplinar cujas atribuições se referem ao cuidado em saúde dos servidores no âmbito municipal. Esse cuidado inclui ações desde aquelas relacionadas às perícias médicas e avaliações de desempenho laboral, até intervenções individuais e coletivas de promoção de saúde, suporte, acompanhamento e encaminhamento para serviços especializados, em uma perspectiva de integralidade e trabalho em redes envolvendo os serviços de saúde.

Compreende-se o PUOO como um importante programa de atenção à saúde do servidor público municipal, a partir de ações pautadas em um conceito ampliado de saúde, com o objetivo de favorecer o alcance da saúde integral e de proporcionar melhores ambientes e processos de trabalho. Amparado nos conceitos da Saúde do Trabalhador, o programa ainda apresenta lacunas quanto ao aspecto legal e de regulação de sua prática, além de uma atuação fragmentada com outros serviços e políticas públicas na área. Enfatiza-se, portanto, a relevância



de regulamentação e de produção de dados para o desenvolvimento e formulação de programas de proteção da saúde dos trabalhadores no âmbito da saúde pública.

Assim, acompanhando evidências científicas e experiências relatadas neste campo, a partir da identificação e análise atenta dos resultados alcançados, a avaliação permite estabelecer recomendações para o PUOO enquanto política pública em Saúde do Trabalhador, ampliando e potencializando seus benefícios aos servidores municipais e, por conseguinte, à população em geral. A partir da elaboração de uma Minuta de Resolução sobre o Programa, enquanto produto técnico apresentado à gestão municipal ao final do curso de Pós-Graduação, o estudo representa um avanço importante no campo das políticas públicas do município de Maringá, articulando produção de conhecimento com prática institucional.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Analisar o Programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem Estar do Servidor, no município de Maringá, bem como propor estratégias para o seu aprimoramento.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

1. Identificar percepções da equipe multidisciplinar e gestores quanto ao programa;
2. Verificar registros documentais e prontuários eletrônicos no âmbito do programa;
3. Propor estratégias para o aprimoramento do programa no município.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO

As relações trabalho-saúde-doença foram inicialmente abordadas pela Medicina do Trabalho, fundamentada no profissional médico como protagonista, no trabalhador como objeto passivo e no modelo de causalidade única da doença. Com a luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e a comprovada ineficiência deste modelo no enfrentamento dos problemas causados pelos processos produtivos, o ambiente de trabalho passou a ter relevância e ser também objeto de intervenção pela Saúde Ocupacional, uma abordagem alternativa com ações multidisciplinares e enfoque multicausal do adoecimento (Hurtado *et al.*, 2022a).

Essa abordagem da Saúde Ocupacional foi respaldada pela criação de Normas Regulamentadoras (NR), as quais passaram a mediar as relações entre empresas e órgãos fiscalizadores, compreendidas como importante avanço nas medidas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). No entanto, as mudanças ainda se davam de forma centrada no conjunto de fatores de risco presentes no ambiente de trabalho, com ações desarticuladas e enfoque mecanicista (Hurtado *et al.*, 2022a).

No contexto do Movimento da Reforma Sanitária e após a 8ª Conferência Nacional de Saúde, realizada em 1986, ocorreu nesse mesmo ano a 1ª Conferência Nacional da Saúde do Trabalhador (CNST), cujo objeto passou a ser a determinação dos processos de trabalho e cujas resoluções contribuíram também para a definição das competências do SUS em relação à Saúde do Trabalhador, na Lei Orgânica de Saúde (Brasil, 1990; Hurtado *et al.*, 2022a; Minayo-Gomez *et al.*, 2018). Segundo o relatório da Conferência, o entendimento de que a Saúde do Trabalhador extrapola os limites da Saúde Ocupacional possibilita conceituá-la como resultante de um conjunto de fatores de ordem política, social e econômica. A Saúde do Trabalhador passa a significar, nesse ínterim: condições dignas de vida; pleno emprego; trabalho estável e bem remunerado; oportunidade de lazer; organização livre, autônoma e representativa de classe; informação sobre todos os dados que digam respeito a direitos (direito à saúde, trabalho, informação, participação e lazer). A conferência tornou evidente, ainda, a necessidade de formular uma Política Nacional de Saúde dos Trabalhadores, capaz de contemplar toda a população trabalhadora no âmbito de uma proposta abrangente de Política Nacional de Saúde (CNST, 1989).

Realizada, também, em 1986, no Canadá, a I Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde apresentou como principal produto a Carta de Ottawa, um dos documentos fundadores do conceito contemporâneo de Promoção da saúde, uma estratégia promissora para enfrentar os problemas de saúde que afetam as populações humanas, a partir de uma concepção ampla do processo saúde doença e de seus determinantes e da ideia de responsabilidade múltipla pelos problemas e pelas soluções. O documento propõe cinco campos de ação: (1) elaboração e implementação de políticas públicas saudáveis (saúde como prioridade, distribuição equitativa de renda e as políticas sociais inclusivas); (2) criação de ambientes favoráveis à saúde (proteção do meio ambiente; conquista de direitos ao trabalho, lazer, moradia, escola; acesso à informação e oportunidades de aprendizagem; educação para a saúde em casa, na escola, no trabalho e em outros espaços coletivos); (3) reforço da ação comunitária; (4) desenvolvimento de habilidades pessoais (aquisição de conhecimentos, acesso a bens e serviços e aumento do poder político dos indivíduos e da comunidade); (5) reorientação do sistema de saúde (superação do modelo biomédico, centrado na doença e na assistência médica curativa e ênfase à promoção da saúde) (Buss *et al.*, 2020).

Ao superar a visão da Saúde Ocupacional, a Saúde do Trabalhador se situa na perspectiva da ‘saúde como direito’, conforme a tendência internacional de universalização dos direitos fundamentais. Essa abordagem transcende o marco do direito previdenciário trabalhista, e o objeto da Saúde do Trabalhador passa a ser o processo de saúde e doença dos grupos humanos, em sua relação com o trabalho, bem como coloca em destaque o lado humano do trabalho e sua capacidade protetora contra agravos à saúde dos trabalhadores (Minayo-Gomez, 2011).

Tratando especificamente da Segurança e Saúde do Trabalhador, a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) foi instituída pelo Decreto nº 7.602, de 2011, e tem por objetivo a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, bem como a prevenção de acidentes e danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho (Brasil, 2011).

Também foi instituída a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), pela Portaria nº 1.823, de agosto de 2012, com a finalidade de definir os princípios, diretrizes e estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do SUS, com ênfase na vigilância, visando à promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da

morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos. Propõe o desenvolvimento da atenção integral à Saúde do Trabalhador, sem distinção em relação aos vínculos empregatícios e alinhada com as demais políticas de saúde do SUS (Brasil, 2012).

Como campo de intervenção e de práticas na esfera da saúde pública, a Saúde do Trabalhador tem por base os princípios do SUS: acesso universal, integralidade da atenção, com ênfase em ações de prevenção e de promoção, descentralização e participação social. De acordo com essas premissas, foi instituída a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Renastt), uma rede de serviços de assistência e Vigilância em Saúde do Trabalhador no âmbito do SUS que tem por objetivos ampliar o acesso e executar ações de promoção, proteção, prevenção e de vigilância em saúde, bem como assistência especializada em Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Minayo-Gomez, 2011). A Renastt possui como principal componente o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), serviço especializado que, articulado à Rede de Atenção à Saúde (RAS), tem a função de dar subsídio técnico para o SUS, nas ações de promoção, prevenção, vigilância, diagnóstico, tratamento e reabilitação em saúde dos trabalhadores urbanos e rurais, com o objetivo de reduzir a morbimortalidade entre os trabalhadores(as), provenientes dos ambientes e processos de trabalho (Brasil, 2009).

Contudo, estudos consideram que, apesar dos avanços da abordagem de Saúde do Trabalhador com destaque à determinação social nos processos de saúde doença, multiprofissionalidade e intersetorialidade, esse campo ainda opera dentro de uma lógica compartimentalizada, em que as ações são executadas por órgãos distanciados institucionalmente (Hurtado *et al.*, 2022a). Entende-se que a incorporação da intersetorialidade nas políticas públicas promove a articulação de saberes, favorecendo que especialistas integrem agendas coletivas e compartilhem objetivos comuns. Ainda, ultrapassa a junção de instituições e diferentes esferas do setor público, mas também se articula saberes, experiências e práticas capazes de potencializar recursos disponíveis na rede e nos territórios (Lancman *et al.*, 2020).

Exemplo recente de produção do conhecimento inovador nessa área é a pesquisa desenvolvida por Souza (2022) que, motivado por lacunas e a demora de acesso do trabalhador aos sistemas de informação após um acidente de trabalho, propôs o Sistema Integrado de Notificação de Acidente de Trabalho (SINAT). Para o autor (Souza, 2022, p. 53), o SINAT:

É um sistema de notificação de acidente de trabalho (AT) que tem seu foco no trabalhador acidentado e em qualquer tipo de AT, desde leve até o fatal, produzindo em tempo real informações fidedignas, ágeis e integradas entre os diferentes sujeitos e órgãos envolvidos, garantindo sigilo e, ao mesmo tempo, acesso às informações conforme as competências por estes desempenhadas. Tem o potencial de gerar um banco de dados que pode ser utilizado por pesquisadores para fomentar e subsidiar a produção de políticas públicas voltadas à prevenção de AT.

No caso, Souza (2022) investigou, entre outros aspectos, a forma de participação dos órgãos envolvidos no atendimento ao trabalhador acidentado, suas competências éticas, legais e jurídicas, bem como suas contribuições para o sistema proposto. Destacaram-se as atuações do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU), do Sistema Integrado de Atendimento ao Trauma em Emergência (SIATE)/ Corpo de Bombeiros municipal, do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) e da Vigilância Ambiental municipal/ Saúde do Trabalhador. Constata-se, a partir desse estudo, que são inúmeros os órgãos e instituições envolvidas com o cuidado ao trabalhador acidentado, desde o atendimento pré-hospitalar, a investigação do acidente, a recuperação, bem como a implementação de medidas corretivas e preventivas nos ambientes laborais. E, que a maior integração dos dados produzidos é fundamental para orientar e aprimorar as diferentes fases de atenção, sendo esta a essência do próprio SINAT.

Em estudo sobre a intersetorialidade das ações em saúde e segurança no trabalho na cidade de São Paulo, com auditores-fiscais do Ministério do Trabalho, analistas peritos do Ministério Público do Trabalho e autoridades sanitárias do CEREST, Lancman *et al.* (2022) apontam que apesar dos três órgãos estarem intimamente ligados nos mesmos objetivos, seguem com dificuldades em consolidar a intersetorialidade prevista nas políticas de SST. O estudo demonstra que as parcerias entre os setores potencializariam ações e recursos, evitando intervenções superpostas que evidenciam retrabalho, desperdício dos escassos recursos, e falta de comunicação entre todos e até mesmo falta de reconhecimento da contribuição de cada órgão. Ainda, que essa integração de objetivos e práticas poderia diminuir a sobrecarga de todos, unificar expertises e, sobretudo, unir forças para resistir ao desmonte da área de saúde, segurança e trabalho que avançou no país nos últimos anos.

## 2.2 PROGRAMAS NO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR: ABORDAGENS E AGENDA DE PESQUISA

Ainda que amplamente estudada a relação do trabalho como determinante do processo saúde doença, inclusive entre servidores públicos de diferentes setores, ainda há poucos estudos sobre os serviços e programas implantados e seus impactos no campo da Saúde do Trabalhador. Hurtado *et al.* (2022b) aponta que as revisões de literatura realizadas no Brasil sobre intervenções em Saúde do Trabalhador, limitavam-se, geralmente, ao tipo de agravo a prevenir. É o caso de revisões específicas para prevenção de Lesões por Esforço Repetitivo – Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (LER-DORT), de distúrbios vocais, transtornos mentais e comportamentais, de acidentes com material biológico, de assédio moral no trabalho ou de uso de drogas no trabalho. Apesar do crescimento, complexidade e importância desse tipo de estudo, os autores não encontraram revisão que analisasse de forma profunda a estrutura e funcionamento dessas intervenções.

Em pesquisa sobre programas de cuidado à saúde de trabalhadores em instituições financeiras, a autora aponta que estudos descritos na literatura abordam ações e programas desenvolvidos sob a perspectiva da individualização das intervenções, conferindo a responsabilidade de enfrentamento e melhora ao trabalhador, com ações institucionais voltadas para mudança comportamental dos trabalhadores, seja via treinamentos ou assistência de saúde para atender as demandas de sinais e sintomas individualmente (Takayama, 2021). O foco nos aspectos individuais dos trabalhadores, dado principalmente pela abordagem da teoria do estresse, induz a intervenções de mesmo viés comportamental como técnicas de gestão do estresse, prática de ioga, meditação, técnicas de relaxamento, partindo do princípio de que os trabalhadores precisam aperfeiçoar seu modo de enfrentamento, inclusive das questões relacionadas ao trabalho, liberando os empregadores de sua responsabilidade em questionar os métodos de gestão e administração das empresas (Dejours, 2019).

Apesar do distanciamento das visões reducionistas da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional, estudos apontam para a necessidade de uma abordagem pautada em equipes multiprofissionais, transdisciplinares e intersetoriais para realizar diagnósticos, propor medidas preventivas ou soluções nos ambientes de trabalho que permitam identificar as relações entre os problemas de saúde e o exercício das atividades laborais (Ribeiro, 2024).

A integralidade consiste em conduta profissional na qual o cuidado em saúde se caracteriza pela recusa ao modelo biomédico que tende a reduzir o indivíduo ao sistema biológico que produz a doença. Na perspectiva dos determinantes sociais do processo saúde doença, a prática da integralidade do cuidado é reconhecida por envolver ações assistenciais, curativas e preventivas de maneira articulada nos diferentes níveis de complexidade do sistema de saúde, além de estar presente na formação, na pesquisa e nos serviços de saúde, de forma que os agravos e adoecimentos decorrentes do trabalho sejam abordados sob diferentes perspectivas, inclusive com a incorporação dos saberes que os trabalhadores produzem sobre o processo de trabalho (Hennington, Santos, Pasche, 2024).

O trabalho de equipes multiprofissionais, atuando de forma interdisciplinar, é reconhecido como de fundamental importância para a atenção integral à saúde, de forma humanizada, respeitando-se as necessidades biopsicossociais do ser humano e, em especial, do trabalhador. Os organismos internacionais, as publicações acadêmicas, os movimentos representativos e a legislação Brasileira sobre a saúde reconhecem as abordagens e as práticas multiprofissionais e interdisciplinares como o melhor caminho para se obter a integralidade da assistência em saúde (Pólli, 2014). A partir dos estudos sobre o tema nas últimas décadas, observa-se que o trabalho em equipe tem potencial e pode, por um lado, produzir melhores resultados na atenção à saúde de usuários, família e comunidade e, por outro, melhorar a satisfação no trabalho por parte dos profissionais (Peduzzi *et al.*, 2020).

As diretrizes da PNSST preveem a promoção da implantação de sistemas e programas de gestão da segurança e saúde nos locais de trabalho, assim como a promoção de agenda integrada de estudos e pesquisas em SST (Brasil, 2011). Nessa direção, os registros de procedimentos e ações realizadas são fontes de informações relevantes em Saúde do Trabalhador, à medida que permitem identificar fatores de risco, prevalência de adoecimento em relação a gênero, escolaridade, cargo ou função, jornadas de trabalho, entre outros determinantes. A produção de dados e o monitoramento permitem avaliar as políticas implantadas e estabelecer indicadores para estudos científicos, principalmente para formulação de programas de atenção à saúde dos trabalhadores.

Como aponta estudo recente sobre a distribuição e associação de fatores sociodemográficos e ocupacionais ao acidente de trabalho, os resultados obtidos são pistas para a elaboração de ações de prevenção de acidentes de trabalho, com destaque para os recortes de

gênero, bem como para as diferenças de risco relacionadas à estrutura ocupacional (Gomides, Abreu, Assunção, 2024).

Quanto à agenda de pesquisa em Saúde do Trabalhador, um dos desafios contemporâneos é a construção de outros indicadores, além das doenças profissionais e acidentes de trabalho, conjuntamente ao desenvolvimento de modelos para fundamentar a formulação de programas de proteção do trabalho e prevenção no âmbito da saúde pública (Assunção, 2024).

No âmbito da administração pública federal, Albuquerque (2018) buscou avaliar a importância da Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS), suas características e impactos percebidos após oito anos de sua criação, tanto pelos formuladores quanto pelos atuais gestores. O trabalho descreveu a definição, planejamento, objetivos propostos da PASS quando da sua implantação, além de seus benefícios e dificuldades de execução e sua contribuição para a gestão de pessoas. A análise de dados revelou que a PASS é uma política bem estruturada, no aspecto normativo e conceitual, contando com vasto aporte legal, construída de forma transversal e participativa, caracterizada pela inovação e avanços à época de sua criação. Em relação ao impacto e avaliação desta política, o estudo destaca que a PASS trouxe avanços e impacto positivo com relação às normativas, agregando segurança técnica e jurídica às decisões da administração pública federal, além de informatização de dados e padronização de procedimentos. Aponta, contudo, para a necessidade imprescindível de consolidação de dados sobre o perfil de adoecimento do servidor, para que as ações de promoção realmente cumpram o papel de atenção à saúde do servidor (Albuquerque, 2018).

## 2.3 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Assim como o campo da Saúde do Trabalhador, o estudo das políticas públicas também emerge no Brasil a partir do contexto da redemocratização. Segundo Saravia (2006), uma política pública

é um sistema de decisões públicas que visa a ações ou omissões, preventivas ou corretivas, destinadas a manter ou modificar a realidade de um ou vários setores da vida social, por meio da definição de objetivos e estratégias de atuação e da alocação dos recursos necessários para atingir os objetivos estabelecidos (Saravia, 2006, p.28).

O processo de formulação de políticas públicas tem sido apresentado pelo ciclo de etapas sucessivas: *definição de agenda política*, quando há o reconhecimento de uma questão



social como problema público e da necessidade da ação governamental para sua solução; *formulação de políticas e programas*, refere-se aos processos e às atividades relacionados à construção de possíveis soluções, encaminhamentos e programas; *tomada de decisão*, refere-se à escolha do rumo a seguir, decidindo-se por uma das alternativas formuladas; *implementação de políticas e programas*, corresponde à execução das alternativas e programas escolhidos; e *avaliação das políticas e programas*, quando se analisa se os esforços empreendidos estão atuando no sentido esperado de solucionar o problema original (Januzzi, 2011).

A avaliação das políticas públicas e programas se justifica pela necessidade de verificar se é preciso realizar mudanças nos programas implementados para garantir sua efetividade; descontinuí-los, se o problema deixou de compor a agenda; ou, adaptá-los a uma nova realidade, reiniciando o ciclo de políticas públicas (Januzzi, 2011). Para tanto, a avaliação é executada como um processo sistemático, integrado e institucionalizado, e tem como premissa básica verificar a eficiência dos recursos públicos e, quando necessário, identificar possibilidades de aperfeiçoamento, com vistas à melhoria dos processos, dos resultados e da gestão. A avaliação deve ser um processo objetivo de exame e diagnóstico da política pública sob análise e, para tanto, é necessário o uso de metodologias formais (Brasil, 2018).

Considerando a avaliação após implementação de uma política pública, denominada análise *ex-post*, uma das possibilidades é a avaliação de resultados, que estuda de forma exploratória os indicadores de resultados e impactos esperados com a política. Trata-se de metodologias quantitativas e qualitativas que verificam a evolução dos indicadores disponíveis, ou que estabelecem métodos de coleta de informações junto aos usuários ou aos envolvidos na execução da política pública. Pode ser realizada através do mapeamento de fatores que favoreceram ou desfavoreceram o cumprimento das metas, ou a partir do levantamento do nível de satisfação dos usuários por meio de aplicação de entrevistas com amostra de beneficiários ou com grupos focais. A avaliação de resultados pode ser, portanto, uma contribuição dinâmica para a política, na qual os serviços são constantemente revisados com o intuito de gerar melhorias na entrega dos produtos e nos resultados (Brasil, 2018).

O monitoramento também tem papel extremamente relevante na execução das políticas públicas. Um processo contínuo ao longo da implementação, realizado pelo próprio órgão responsável pela política pública, permite identificar problemas e falhas durante a execução que prejudicam as ações, os processos ou os objetivos da política pública e, assim, reúne condições para corrigir rumos ou ajustar os planos de implementação. Considera-se que

o monitoramento deve ser realizado de forma rotineira, a fim de permitir ajustes na política e gestão de riscos, sendo fundamental que os objetivos, os principais insumos, processos, produtos, resultados e impactos da política tenham sido bem identificados e que haja indicadores para verificar sua evolução e o cumprimento das metas estabelecidas (Brasil, 2018).

Espera-se que a identificação dos resultados, com posterior análise das informações coletadas, seja por meio de monitoramento ou avaliação de políticas públicas, permita estabelecer recomendações, com foco na melhoria dos resultados e impactos da política, ou seja, apontar propostas de melhorias, mudanças ou ações para remediar problemas na performance ou para ampliar e fortalecer a política (Brasil, 2018).

De forma geral, os resultados esperados com a implementação de uma política pública é a garantia de acesso a direitos, por meio de serviços ou benefícios. Neste contexto, com o objetivo de fundamentar a tomada de decisão dos gestores públicos em prol do aprimoramento das políticas em execução, o trabalho se propôs a analisar um programa que atua diretamente com a promoção de saúde e melhores condições de trabalho de servidores públicos municipais, considerado uma importante política de atenção à Saúde do Trabalhador.

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 TIPO DE ESTUDO

Trata-se de estudo de caso com abordagem qualiquantitativa, pautado na estratégia de triangulação de dados. Goldenberg (2004) descreve o estudo de caso como um mergulho profundo e exaustivo em um objeto delimitado, não uma técnica específica, mas uma análise completa, que considera a unidade social estudada como um *todo*, seja um indivíduo, uma família, uma instituição ou uma comunidade, com o objetivo de compreendê-los em seus próprios termos. Ou seja, através do maior número de informações detalhadas e por meio de diferentes técnicas de pesquisa, apreender a totalidade de uma situação e descrever a complexidade de um caso concreto.

A combinação de metodologias diversas, conhecida como *triangulação*, também tem por objetivo abranger a máxima amplitude na descrição, explicação e compreensão do objeto de estudo, partindo da premissa básica de que os limites de um método poderão ser contrabalançados pelo alcance de outro. Dessa forma, enquanto os métodos quantitativos fornecerão dados que podem ser generalizáveis, os métodos qualitativos poderão observar, diretamente, como cada indivíduo, grupo ou instituição experimenta, concretamente, a realidade pesquisada. Nesta perspectiva, os métodos qualitativos e quantitativos deixam de ser percebidos como opostos para serem vistos como complementares (Goldenberg, 2004).

Para isso, foram utilizadas informações oriundas da realização de entrevistas semiestruturadas e posterior grupo focal envolvendo os profissionais que atuam diretamente no PUOO e seus gestores, além de registros documentais, relatórios estatísticos e registros de prontuários eletrônicos dos servidores públicos municipais utilizados em âmbito do Programa.

A entrevista é considerada uma técnica privilegiada de comunicação e a estratégia mais utilizada no processo de trabalho de campo, com o objetivo de construir informações pertinentes para um objeto de pesquisa. As entrevistas semiestruturadas permitem que o entrevistado discorra sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada. Além da entrevista individual, o grupo focal tem sido amplamente utilizado no trabalho de campo qualitativo, pois permite a formação de consensos sobre determinado assunto ou dissensos a partir de argumentações, com resultado único, diferente do que o pesquisador possa obter em interlocução com uma pessoa (Minayo, 2013).

### 3.2 CENÁRIO DE ESTUDO

Maringá é um município de grande porte localizado na região noroeste do Paraná, com uma população de 409.657 pessoas segundo o último censo de 2022, e população estimada de 429.660 pessoas em 2025 (IBGE, 2022). A cidade polariza a Região Metropolitana de Maringá (RMM), que engloba 26 municípios com uma população de 848.450 pessoas (IBGE, 2022).

Segundo o censo de 2022, Maringá apresentava 237.714 pessoas ocupadas em postos de trabalho formais (IBGE, 2022). Já segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o Perfil Produtivo da População Trabalhadora Formal de Maringá apresentava em dezembro de 2023, 179.324 trabalhadores ativos no mercado de trabalho formal, sendo 163.4956 com vínculos celetistas e 15.367 com vínculos estatutários. Quanto à distribuição destes trabalhadores nos Grandes Grupamentos de Atividade Econômica, o de Serviços contava com 96.844 trabalhadores, no qual os estatutários se incluem, Comércio com 43.028 e Indústria com 27.695 trabalhadores formais (Brasil, 2022a).

Em consulta ao Portal da Transparência da Prefeitura do Município de Maringá, o qual permite a obtenção de dados atuais, em maio de 2025, o município contava com aproximadamente 12.328 servidores públicos, entre estatutários e celetistas, além de trabalhadores contratados por processos seletivos simplificados e cargos comissionados (Maringá, 2025).

O Organograma Geral da Prefeitura Municipal de Maringá é composto por quatro órgãos de Assessoramento Superior, quatro secretarias de natureza meio, entre elas a Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEP), e vinte secretarias de natureza fim, como de Educação, Saúde, Políticas Públicas para Mulheres, Esportes e Lazer, entre outras (Maringá, 2024).

A DSO faz parte da SEGEP, e estão entre as suas atribuições: a gestão dos serviços de assistência social ao servidor, de perícias médicas, higiene e segurança do trabalho; administração da política de técnicas e métodos de segurança e medicina do trabalho; desenvolvimento de programas de saúde ocupacional; promoção da inspeção de saúde dos servidores, para efeitos de nomeação, licenças, aposentadorias e outros fins legais (Maringá, 2022a).

Criado em 2016, com o objetivo de potencializar a saúde dos servidores públicos municipais e ajudar na reinserção dos servidores afastados ao ambiente de trabalho, o programa contava com uma equipe técnica de cinco profissionais, sendo um terapeuta ocupacional e

quatro psicólogas. Posteriormente, foram inseridos na equipe uma assistente social e um educador físico. No início da pesquisa, em 2024, a equipe era formada por uma assistente social, cinco psicólogas e três terapeutas ocupacionais (incluindo a pesquisadora), todos servidores municipais efetivos. E, agora em sua finalização, em 2025, a equipe do PUOO está composta por uma assistente social, sete psicólogas e três terapeutas ocupacionais. Quanto ao educador físico que integrava a equipe no início, estava atualmente lotado no organograma como setor de Ginástica Laboral, atuando de forma integrada à equipe do PUOO; contudo, a atual gestão da DSO anunciou a intenção de reintegração à equipe do PUOO, corroborando para o movimento de mudanças que a equipe tem vivenciado desde sua criação.

Quanto à estrutura física disponível, a equipe possui mesas de trabalho dispostas em ilhas em espaço comum a todos os setores da DSO, e uma sala destinada ao atendimento de servidores, sendo necessária uma organização e agenda definidas para os atendimentos, o que algumas vezes impossibilita o acolhimento com privacidade às demandas espontâneas.

O atendimento do PUOO ocorre de segunda a sexta-feira, entre oito e dezessete horas e trinta minutos, sem intervalo para almoço, pois toda a equipe trabalha em escala de seis horas diárias. Atualmente, a inserção no Programa é realizada majoritariamente mediante agendamento, a partir de demanda espontânea dos próprios servidores para posterior acompanhamento, de encaminhamentos da Medicina do Trabalho a partir de perícia de atestados ou laudos médicos, encaminhamentos das chefias das diversas Secretarias ou, ainda, de setores da própria SEGEP devido a processos judiciais de saúde, sindicâncias, entre outros.

Os motivos de encaminhamento para o Programa são diversos: suporte psicológico, orientação ergonômica na função, avaliação de local de trabalho, acompanhamento de Readequação ou Readaptação Funcional, parecer psicossocial para fins de perícia, pedidos de troca de local de trabalho, mediação de conflitos interpessoais, acompanhamentos devido Processo Administrativo Disciplinar ou Processo de Estágio Probatório, queixas quanto a possível situação de assédio, avaliação de redução da carga horária, acompanhamento de internação por longo período ou, ainda, avaliação de atestados como acompanhante.

As intervenções realizadas pela equipe técnica incluem atendimentos individuais, em grupo ou domiciliares, visitas técnicas ao local de trabalho, reuniões com chefias e gestores, orientações a familiares, além de reuniões intersetoriais para discussões de caso e encaminhamentos para a rede de atenção à saúde e socioassistencial.

### 3.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada em quatro etapas distintas.

A **primeira etapa** foi a identificação do trabalho realizado pelo PUOO a partir de consulta aos dados de produção da equipe multidisciplinar, com vistas a organizar diferentes relatórios estatísticos emitidos pelo sistema Senior, ação que já vinha sendo realizada e motivada pela pesquisa desde o início do ano de 2024. Além disso, buscou-se verificar registros de prontuários eletrônicos e sua adequação à produção de dados em âmbito do PUOO, identificando lacunas e incongruências no sistema de informações.

A **segunda etapa** envolveu a realização de entrevistas com os membros da equipe e gestores do PUOO, ação realizada entre os meses de agosto e novembro de 2024. Com o objetivo de compreender as percepções quanto ao PUOO e seu impacto na saúde dos servidores municipais, foi aplicada uma entrevista semiestruturada composta por sete questões (Apêndice A): *1. Como você define o Programa Um Outro Olhar? 2. Qual a sua atuação no PUOO? 3. O PUOO tem conseguido atender os objetivos para o qual foi proposto? 4. Em sua opinião, após 8 (oito) anos de sua implantação, como você avalia o programa voltado para a saúde dos servidores municipais? 5. Quais as dificuldades, hoje, para melhor execução do PUOO, em sua opinião? 6. Quais as potencialidades para melhor execução do PUOO, em sua opinião? 7. Tem alguma sugestão de melhoria para o PUOO?*

A entrevista foi realizada individualmente, após leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice B), com duração de aproximadamente vinte minutos, nas próprias dependências da DSO, tendo sido gravada para posterior transcrição e análise dos dados.

Foram critérios de inclusão para participar da entrevista ser integrante da equipe técnica do PUOO e/ou atuar nos cargos de chefia diretamente relacionados ao Programa, Gerência e Direção de Saúde Ocupacional, no período da coleta. Foi critério de exclusão estar ausente do local de trabalho no período da coleta, como estar em férias, licença ou afastamento. Considerando a conformação da equipe à época da coleta, foram convidados a participar onze profissionais, sendo uma assistente social, cinco psicólogas, dois terapeutas ocupacionais, um educador físico, o gerente e a diretora da DSO, e todos concordaram em participar da pesquisa.

No atual organograma da DSO, o educador físico não fazia parte da equipe do PUOO,

pois esta foi dividida e setorizada entre PUOO e Ginástica Laboral (GL). No entanto, considerando que esse profissional integrou a equipe desde o início, ainda que com foco na GL, inclusive compartilhando o mesmo espaço físico e as discussões quanto às ações planejadas para os servidores, avaliou-se que sua participação traria contribuições relevantes à pesquisa.

A **terceira etapa**, desenvolvida entre novembro de 2024 e março de 2025, visou a construção da Minuta de Resolução sobre Regulamento do PUOO, mediante a análise de documentos já existentes nos arquivos digitais do programa, datados de diferentes períodos em que foi discutida a importância de se estabelecer o que é o PUOO, os seus objetivos e ações desenvolvidas pela equipe, principalmente. Também foram analisadas as normativas municipais vigentes que fazem referência ou mencionam o PUOO, a fim de compreender possíveis aspectos legais relacionados ao programa para fundamentar a proposta de regulamentação.

Os dados das entrevistas e sua categorização foram igualmente fundamentais para a construção de uma primeira versão da minuta, a partir da identificação de conceitos, objetivos, metas e demandas do PUOO, suas principais características e ações desenvolvidas, além dos obstáculos para o seu desenvolvimento e apontamentos de melhorias quanto à estrutura, fluxos e monitoramento de informações, todas informações incorporadas ao documento.

No entanto, visando a validação e finalização da proposta de regulamentação, considerou-se importante a inclusão de uma **quarta etapa** de coleta de dados, no caso, a realização de um grupo focal. Corroboraram para essa inclusão os fatos de que a pesquisa tem como objeto um Programa em funcionamento e seus resultados demonstram aplicabilidade prática e, especialmente, porque a mudança de administração municipal com novos gestores na DSO e alteração do seu organograma colocou em pauta de modo mais consistente a necessidade e proposição de regulamentação do programa, que é o objeto final dessa pesquisa.

O grupo focal envolveu os membros da equipe e gestores do PUOO. Realizado em agosto de 2025, em uma sessão de aproximadamente uma hora e meia nas próprias dependências da DSO, o grupo contou com a presença de uma observadora, além da pesquisadora. O encontro foi gravado para posterior transcrição e análise dos dados, além do registro de momentos importantes do grupo pela observadora.

Os critérios de inclusão para participar do grupo focal seguiram os da entrevista: ser integrante da equipe técnica do PUOO ou atuar no cargo de chefia diretamente relacionado ao Programa (Direção de Saúde Ocupacional) no período da coleta. O critério de exclusão foi estar

ausente do local de trabalho no período da coleta, por motivo de férias, licença ou afastamento. Foram convidados a participar doze profissionais, sendo uma assistente social, sete psicólogas, dois terapeutas ocupacionais, um educador físico e a diretora da DSO, destacando-se a ausência de uma psicóloga, por estar em licença para tratamento de saúde na data de realização do grupo focal.

Como metodologia adotada, a Minuta de Resolução, principal alvo de discussão do grupo focal, foi entregue aos participantes 48 horas antes do encontro, favorecendo sua leitura prévia e maior participação nas discussões e apontamentos durante o grupo. No momento da atividade, inicialmente foi explicada a dinâmica do grupo e realizada a leitura e assinatura do TCLE (Apêndice C), seguido de uma breve apresentação do andamento da pesquisa e seus resultados parciais, centrados nas categorias empíricas oriundas das entrevistas. Posteriormente, foram apresentadas duas questões para nortear o debate entre os participantes: *1. Como foi participar do processo de construção deste trabalho* e *2. A minuta de resolução reflete o que é o Programa Um Outro Olhar (seus conceitos, objetivos, ações)*. Após, seguiu-se a discussão ponto a ponto da Minuta de Resolução pré-elaborada, no formato de apresentação de destaques. Todo o encontro foi gravado para posterior análise, somando-se às anotações da observadora que acompanhou a atividade.

### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Para os dados qualitativos das entrevistas e do grupo focal, foi aplicada a Análise de Conteúdo, modalidade temática, de Bardin (2016), com o objetivo de explicitar e sistematizar o conteúdo das mensagens, a partir de interpretações e inferências possíveis. A autora afirma que a análise de conteúdo pode ser entendida como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (Bardin, 2016, p.48)

Inicialmente, o conteúdo gravado das entrevistas e do grupo focal foi transcrito. A seguir, o tratamento dos resultados seguiu uma pré-leitura geral orientada pelas questões norteadoras utilizadas, a qual gerou a separação das ideias em quatro grupos temáticos: *benefícios aos servidores (objetivos, metas e alcance, demandas); características e ações do Programa (a natureza do Programa); características, opiniões e ações de cada membro da*



*equipe (o trabalho em ato); e, problemas e/ou sugestões ao Programa (estrutura, fluxos, avaliação do Programa).*

Após reagrupamento em dois grandes grupos e inúmeras leituras, as unidades de significado foram sendo organizadas e propiciaram a interpretação final analisada considerando os objetivos propostos, as normativas existentes e o referencial teórico eleito para o tema. Quatro categorias empíricas foram construídas, intituladas com falas dos próprios participantes, a saber, **“Um olhar diferenciado sobre a saúde do trabalhador”**, **“Sempre pensando no bem-estar do servidor”**, **“De como começou e de como é hoje, a gente avançou bastante, mas tem muito mais”** e **“É a nossa certidão de nascimento, a gente existe”**, esta última oriunda exclusivamente do grupo focal.

Já os dados quantitativos, obtidos pelos relatórios criados no sistema Senior, como Relação de atendimentos e Relatórios de atendimentos por cargo, foram tabulados em planilhas do programa *Microsoft Excel®* e analisados por meio da estatística descritiva, a partir da frequência de ocorrências, de modo a contribuir para o diagnóstico situacional dos atendimentos realizados pelo PUOO.

Considerando que o trabalho apresenta uma considerável abordagem qualitativa e que a pesquisadora é integrante do Programa investigado, faz-se importante ponderar sobre os critérios do rigor da pesquisa qualitativa e as estratégias adotadas. A credibilidade da pesquisa foi garantida a partir da aplicação da triangulação de dados, cujas fontes e resultados foram devidamente registrados e apresentados de forma clara e objetiva. Quanto à transferibilidade e confirmabilidade, considera-se que as descrições detalhadas do objeto e cenário de estudo, assim como das etapas de coleta de dados e seus resultados, permitem que os achados da pesquisa sejam aplicados em outros contextos e que se evite suposições do pesquisador (Velloso, Tizzoni, 2020).

Ademais, é fundamental abordar a reflexividade neste estudo, principalmente ao considerar que a pesquisadora faz parte da equipe participante do estudo e, portanto, não há neutralidade nesta relação, sendo necessárias estratégias para que as suposições iniciais enquanto trabalhadora do setor não influenciassem as análises enquanto pesquisadora. A definição do método de triangulação de dados, especialmente, com a aplicação do grupo focal para validação dos dados coletados, assim como a comunicação clara com os participantes quanto aos objetivos do estudo, etapas de coleta de dados e análise dos resultados foram

importantes para se evitar os vieses e garantir o comportamento ético na condução da pesquisa (Minayo, Guerriero, 2014).

### 3.5 ASPECTOS ÉTICOS EM PESQUISA

A pesquisa foi desenvolvida conforme os princípios éticos, de acordo com as Resoluções nº 466/12 (Brasil, 2012) e nº 510/2016 (Brasil, 2016), do Conselho Nacional de Saúde/Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. O projeto foi aprovado pelo Comitê Permanente de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (COPEP) da Universidade Estadual de Maringá (UEM), após ter sido submetido à aprovação do respectivo setor pesquisado, a Diretoria de Saúde Ocupacional (DSO) da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEP), da Prefeitura Municipal de Maringá (Anexo I). Foram emitidos dois pareceres de aprovação do COPEP, respectivamente, o de nº 6.956.934, de 18 de julho de 2024 (Anexo II), referente ao projeto original, e o de nº 7.489.752, de 06 de abril de 2025 (Anexo III), referente à emenda acrescida para a coleta de dados.

Atendendo aos cuidados éticos e legais em pesquisa, para as etapas envolvendo os participantes da pesquisa, cita-se o instrumento de coleta de dados para as entrevistas no Apêndice A e o TCLE para as entrevistas e para o grupo focal, respectivamente, nos Apêndice B e C. Para os dados oriundos de prontuários eletrônicos, são apresentados a dispensa de uso do TCLE, no Apêndice D e o Termo de Confidencialidade e Sigilo dos Dados, no Apêndice E.

Destaca-se, ainda, que os roteiros dos instrumentos de coleta não trazem nome ou qualquer dado de identificação dos servidores atendidos pelo Programa ou dos participantes da pesquisa; que, após a pesquisa, o descarte dos dados coletados será feito de maneira adequada e segura, não tendo espaço para quebra de confidencialidade; e, que a pesquisa apresenta risco mínimo, pois envolve participantes que podem apresentar desconforto e apreensão, mas que os riscos serão minimizados ao garantir local reservado e liberdade para não responder questões que possam ser constrangedoras para os mesmos.

Para fins de apresentação dos resultados, optou-se por identificar os excertos dos depoimentos das entrevistas com a letra E e do grupo focal com a letra G, seguidas das letras P e G, representando os profissionais e os gestores, respectivamente, seguidos ainda de numeração arábica sequencial somente para identificação, sem ordem de prioridade.

## 4 RESULTADOS

Os resultados são apresentados em quatro partes. A primeira apresenta a categorização oriunda dos dados das entrevistas e do grupo focal realizados com a equipe e gestores do PUOO, com foco nas ações e contribuições do programa para a saúde dos servidores municipais. A segunda explicita informações quanto aos registros documentais e normativas municipais que subsidiaram a construção da Minuta de Resolução que ‘Aprova o regulamento do ‘Programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem-Estar do Servidor’ (PUOO), do município de Maringá’ (Apêndice F), inclusive com as alterações realizadas após o grupo focal e a sessão de defesa pública do trabalho. A terceira apresenta os resultados da análise dos registros de atendimentos da equipe multidisciplinar desde o início de sua atuação, e trata dos desdobramentos que a pesquisa alcançou quanto aos registros em prontuários eletrônicos dos servidores municipais, fluxos e processos de trabalho referentes ao PUOO. E, a quarta parte, considerando as etapas metodológicas e os resultados alcançados, indica algumas estratégias para o aprimoramento do PUOO no âmbito do município investigado.

### 4.1 PERCEPÇÕES DA EQUIPE MULTIDISCIPLINAR E GESTORES QUANTO AO PUOO

Quanto às entrevistas, participaram onze profissionais, sendo uma assistente social, cinco psicólogas, dois terapeutas ocupacionais, um educador físico, além de dois gestores da DSO – gerente e diretor.

Já quanto ao grupo focal, na data de sua realização, a conformação da equipe multidisciplinar do PUOO já havia se alterado, assim como o organograma da DSO. Duas novas psicólogas passaram a integrar a equipe, uma terapeuta ocupacional se aposentou e outro ingressou, e o PUOO passou a ser subordinado diretamente à direção, sem haver uma gerência. Desta forma, participaram do grupo focal também onze profissionais, sendo uma assistente social, seis psicólogas, dois terapeutas ocupacionais, um educador físico, e somente um gestor da DSO que está diretamente relacionado ao PUOO.

Considerando as questões norteadoras utilizadas, tanto nas entrevistas quanto no grupo focal, os resultados a seguir destacam os principais depoimentos constitutivos das quatro categorias construídas.

A categoria 1, “Um olhar diferenciado sobre a saúde do trabalhador”, caracteriza o

PUOO como uma política pública com enfoque no bem-estar e saúde do servidor público em seu ambiente de trabalho.

*É um trabalho realizado por meio de uma equipe multiprofissional que tem como foco cuidar do nosso servidor, sempre procurando dar suporte emocional, físico, psicológico, para que ele possa desenvolver suas atividades funcionais da melhor maneira, que ele possa ser produtivo, mas que ele também possa ser feliz naquilo que ele realiza. (EP1)*

*(...) buscam avaliar o servidor no seu contexto de trabalho e ofertar uma ajuda, para que ele resolva, se for um problema laboral, se não for por problema laboral encaminhar para tratamento na rede pública ou privada, acompanhar esse tratamento e ver os impactos, da melhora da saúde dele no campo de trabalho. (EP3)*

*Um programa que cuida, ajuda o servidor nas questões de saúde dentro do local de trabalho, ...quando já tem um problema de saúde, tentar melhorar as condições lá dentro, para melhorar a saúde dele. (EP5)*

*(...) o programa cada vez mais vai assumir um papel importante dentro da estrutura, quando a gente deixa de pensar em RH como folha de pagamento e passa a ter o quadro de gestão de pessoas mesmo, da parte gerencial, pensar no bem-estar do servidor. (EG1)*

Dentro dessa categoria e considerando a totalidade dos dados, foi possível delinear um conceito amplo para o Programa, conforme abaixo:

“O Programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem-Estar do Servidor (PUOO) é um programa institucionalizado nas áreas de Gestão de Pessoas e Saúde do Trabalhador do município de Maringá/PR que, utilizando-se de tecnologias leves em saúde e pautadas no trabalho em equipe multidisciplinar, está centrado no atendimento de apoio aos servidores públicos municipais e, considerando o seu ambiente laboral e determinantes de saúde, desenvolve ações de promoção à saúde, prevenção de agravos, encaminhamento e acompanhamento, com vistas à qualidade de vida e bem-estar dos servidores”.

No grupo focal, foram reafirmadas as características essenciais do PUOO.

*(...) que a gente possa alcançar os objetivos propostos que é o bem-estar do servidor (...) não é um gasto, é um investimento que você vai beneficiar tanto o servidor, quanto a própria empresa, a gente vê a prefeitura também como empresa que tem que ser produtiva, o servidor quando ele está em uma situação de bem-estar e bem adaptado no trabalho, ele é produtivo. (GP7)*

A categoria 2, “Sempre pensando no bem-estar do servidor”, apresenta como premissa

básica o trabalho em equipe multidisciplinar a partir de tecnologias leves em saúde, sendo ações da equipe a promoção à saúde, prevenção de agravos, suporte, acompanhamento e encaminhamentos dos servidores atendidos.

*Sempre procurando ter um olhar integral das demandas, não só aquela no papel, na fala do encaminhamento, ... atuamos através de visitas técnicas, de atividades coletivas de orientação, os aspectos ergonômicos, de saúde de uma maneira geral, e também especificamente nas necessidades do encaminhamento. (EP2)*

*Atendimento breve, em que a gente procura pontuar as questões do momento, do sofrimento do momento. E depois se há necessidade de um encaminhamento, de um atendimento psicoterápico mais prolongado, é colocado algumas opções de atendimento tanto na rede (pública), quanto na rede particular com desconto, então a gente procura fazer esse encaminhamento. (EP6)*

*Oriento as restrições, as readaptações funcionais, e acompanho o servidor nesse período em que ele tá com essa readaptação funcional, sempre orientando tanto servidor quanto a chefia, e sendo pontual em algumas situações que podem ser prejudiciais à saúde. Embora tenham uma restrição definida, podem ter outras situações que não englobam uma restrição, e que podem estar causando também prejuízo à saúde do servidor. (EP9)*

*(...) quando solicitada a ação do programa, o grande objetivo é tentar entender o sofrimento que o servidor está passando, oferecer um suporte, e sempre pensando no bem-estar do servidor, e na reabilitação dos casos em que demandam algum tipo de ação, ou seja, indicação de alguma terapia, indicação que seja de alguma postura em relação ao trabalho, se tem alguma questão que envolve a parte social também, a questão de uma assistente social acompanhar. (EG1)*

Quanto ao trabalho em equipe e ações desenvolvidas, os dados do grupo focal apresentam ratificações e também sugestões quanto aos conceitos e termos a serem implementados na Resolução.

*(...) a gente vê a necessidade de deixar claro a horizontalidade das práticas. Então eu acho que uma sugestão é: o PUOO tem como premissa a horizontalidade (...) senti falta de tecnologias leves também da parte da terapia ocupacional ou mesmo de outras. Então, como sugestão, existem n tecnologias leves, eu coloquei aqui a responsabilização, a comunicação efetiva, a humanização do atendimento, a educação em saúde, que acho que são muito caras também para outros profissionais além dos psicólogos. (GP11)*

*(...) inclusão no caso do inciso 9 (...) 'desenvolvimento do programa de*

*Ginástica Laboral'. Porque não existe hoje, em lugar nenhum, dizendo que tem. Então, estando dentro do programa, e aparecendo o termo ginástica laboral, a gente consegue também fazer ampliações, facilita pra conseguir ampliar um pouco mais esse escopo da ginástica laboral. (GP5)*

A categoria 3, “De como começou e de como é hoje, a gente avançou bastante, mas tem muito mais”, expressa o reconhecimento do PUOO como política pública importante em Saúde do Trabalhador na administração municipal. Contudo, igualmente aponta para a necessidade de melhorias na estruturação do programa, ampliação das ações e fortalecimento de parcerias, além da sistematização de dados municipais que possam contribuir para a produção do conhecimento nas áreas de Gestão de Pessoas e Saúde do Trabalhador.

*Precisa melhorar algumas coisas dentro do programa, espaço de atendimento, ter uma médica do trabalho específica, (...) com uma visão específica para o programa, para atender o servidor (...) ainda tem muita demanda reprimida, a gente precisaria de profissionais para fazer a parte que a gente não consegue fazer hoje, que seria de prevenção, de ter mais contato, fazer mais trabalhos voltados à prevenção de algumas doenças, que a gente não consegue cumprir com isso porque não temos pernas para isso. (EP7)*

*Programa tem esse potencial realmente de conseguir, mas é muito mais além do que ir lá quando tem uma restrição, já tá em sofrimento. Mas é algo, a princípio, que eu penso utópico (...) Mas eu acho que o potencial é esse, de conseguir atuar nos determinantes de saúde mesmo. (EP2)*

*Uma coisa que eu acho que precisa bastante (...) essa parte de psicologia, uma questão talvez de fisioterapia (...) Por exemplo, a gente vê as meninas (psicólogas) comentando bastante que não tem pra onde encaminhar, porque a rede (pública) não suporta. (...) não é a prefeitura fazer, mas facilitar com que parcerias sejam feitas, para fazer esses atendimentos. Porque realmente não vai dar conta, (...) existem outras saídas, existem outras soluções, uma delas é você ajudar proporcionando parcerias, e o poder público participando diretamente disso ajudaria bastante. (EP4)*

*Sempre vai ter uma tendência a aumentar a necessidade, a importância que o programa desempenha. Até porque o município hoje tem preocupação em criar indicadores, tentar entender melhor as causas, e talvez direcionar o programa num trabalho talvez mais preventivo, pra evitar que as pessoas cheguem aqui quando já estão doentes, tentar entender os motivos e as razões que estão levando tantas pessoas ao adoecimento profissional. (EG1)*

Os dados do grupo focal reforçaram a necessidade de melhorias quanto à estruturação do PUOO e seus processos de trabalho, além de sugestões em relação à minuta de resolução,

que serão apresentadas na segunda parte dos resultados.

*Isso é uma coisa que eu falo desde que eu pisei na saúde ocupacional. Se a gente cuida antes, a gente não atende depois. (GP5)*

*(...) das atribuições do médico do trabalho, 'propor mudanças no contexto do trabalho quando indicadas com vistas ao melhor resultado do tratamento'. Seria uma atribuição só do médico do trabalho? Porque a gente propõe mudanças. Minha sugestão é colocar no geral. (GP6)*

*(...) sobre o protocolo de prevenção e promoção depois a gente ia discutir com o restante da equipe. (...) a gente tem algumas propostas de ações que poderiam englobar essa parte aqui que, ao meu ver, está bem completa no sentido do apoio (psicológico). (GP6)*

*sendo do interesse de vocês, que vocês cadastrassem projetos na Escola de Governo, (...) para que nós tivéssemos cada vez mais ações nesse sentido. (GG1)*

*'O Educador físico não terá acesso ao prontuário eletrônico do servidor, devendo suas ações serem registradas em relatórios próprios e controles de frequência'. (...) o educador físico é uma categoria da saúde. E como tal, tem o direito de participar de tudo que envolve o processo de saúde. (...) aconteceu lá atrás, mas eu acho que já não se cabe mais isso. (GP5)*

A categoria 4, “É a nossa certidão de nascimento, a gente existe”, construída exclusivamente a partir dos dados do grupo focal, apresenta o processo de construção da pesquisa e da minuta de resolução e o quanto os participantes se sentiram incluídos neste processo, inclusive com a validação da minuta como um documento que “*legitima a existência do programa como uma política pública de proteção à saúde do servidor*” (GP11).

*Li a minuta, estava refletindo sobre ela, é um momento que eu considero muito importante, eu estou bem empolgada de isso estar acontecendo. (GP6)*

*(...) estruturar uma política pública não é fácil, e eu acho que está sendo feito pelo método correto. Não está vindo de cima para baixo, está sendo uma coisa construída. (...) É importante a gente conhecer a história, saber o que foi que aconteceu, como as coisas aconteceram. (...) essa parada que de certa forma você “obrigou” todo mundo a fazer, é extremamente importante, porque a partir daqui a gente consegue realmente fazer aquilo que precisava ser feito lá atrás (...). (GP5)*

*(...) carecíamos desse protocolo, falávamos disso, do quanto a gente carecia disso e, por conta das demandas, por conta de n situações, (...) não conseguimos agilizar essa parte. Então, o fato de você estar fazendo esse trabalho está nos*

*“obrigando” a fazer aquilo que já devíamos ter feito. (GP8)*

*Esse processo de construção pra mim tá sendo bem importante porque quando eu entrei eu estava perdida, não conhecia, e aí não tinha uma coisa estruturada, uma forma de regulamento estruturado que facilita muito pra gente mesmo se nortear. (...) esse norte é muito importante. (...) acho que foi um aprendizado também pra nós, que participamos desse processo, que muitas coisas não dá pra ir levando. Tem que se regulamentar, tem que se ter claro no papel, isso é de importância muito grande (...) você falar das suas angústias, do que você pensa individualmente, para outra pessoa que vai ouvir, que vai registrar, isso nos dá uma sensação mesmo de estar incluído em algo, de inclusão no programa, de ser pertencente ao programa. (GP4)*

*Eu acho que participar desse processo, na verdade assim, é a sensação de pertencimento (...) (GP3)*

*(...) me dá a sensação de que estará claro o quanto é importante essa equipe e que a gente existe. Porque era angustiante mesmo, a gente de repente se deparar com falta de dados, com falta de protocolo, de entendimento mesmo do nosso trabalho, e eu estou bem feliz e bem contente (...) são nove anos gestando e eu estou olhando isso aqui como se fosse uma certidão de nascimento. São nove anos, mas realmente é a nossa certidão de nascimento, a gente existe, é isso aqui. (GP10)*

Os excertos representam a validação da minuta enquanto documento que reflete o PUOO, destacando-se sugestões de alterações ou inclusões propostas.

*Em relação à Minuta, eu gostei bastante, achei que está bem válida, bem de acordo com as nossas ações, com aquilo que a gente desenvolve e acho que no decorrer vão surgir modificações, reflexões, que faz parte também, mas inicialmente eu achei muito bom. (GP8)*

*(...) eu achei bem completa, eu me identifiquei, eu acho que é esse aqui o trabalho mesmo (...) (GP10)*

*(...) a gente não vai ser eterno nisso aqui, a partir do momento que ele se institui como realmente um programa que vai ficar na saúde ocupacional, eu saio, você sai, ela sai, o outro sai, vem outro, e vai saber o que fazer ‘olha, é assim que trabalha, é assim que tem que ser’. (GP5)*

*Então está ficando mais delimitado, mais claro, e essa importância mesmo, de nós mostrarmos para os outros setores, (...) mas o seu trabalho vem pra delinear mesmo, para contribuir bastante nessa estruturação e nessa evolução. (GG1)*

*(...) ele legitima mesmo como um direito do servidor a ter um grupo específico de profissionais pensando em sua saúde. (...) acho que ela contempla bastante os objetivos do programa e o que o programa é, e a sua importância que é deixar claro o que o programa faz, inclusive vai trazer limites, pra gestão que muitas*



*vezes pede algumas coisas pra nós, ou acaba incorporando algumas coisas que acabam não sendo muito o que a gente deveria focar ali. (GP11)*

*Realmente essa questão de delimitar o que é o programa, o que nós fazemos, quais são as nossas demandas, o que a gente tem condição de contribuir pro servidor. (...) por isso que é bom ter, realmente, já bem estruturado, bem delimitado, que já sabem o que é específico para a gente. (GP9)*

*A impressão do que eu convivi nesse dois meses e lendo aqui, na parte de somar um arcabouço teórico pro programa, e se sentir mais confortável em realizar o programa. É isso. (GP3)*

*(...) um trabalho assim que eu li e me emocionei, assim, de verdade, sabe? Parece que estava tomando um corpo. (GP2)*

Conforme já sinalizado anteriormente, os dados do grupo focal contribuíram para a revisão e finalização da proposta da Minuta de Resolução sobre Regulamento do PUOO. A seguir, é descrito o processo de construção da mesma.

#### 4.2 MINUTA DE RESOLUÇÃO SOBRE REGULAMENTO DO PUOO

Foram analisados documentos nos arquivos digitais do programa, datados de diferentes períodos em que foi discutida a importância de se estabelecer o que é o PUOO, os seus objetivos e ações desenvolvidas pela equipe. Todos, contudo, mantiveram-se até o presente momento como fontes para uso e conhecimento interno da equipe, sem alcançar *status* de normativa ou regulamentação própria.

No documento mais antigo (PUOO, 2016a), quando da criação do Programa, constam três possíveis nomes do Programa, sua apresentação, justificativa, operacionalização, demandas identificadas e propostas de ações, além da relevância para sua implementação. A segunda versão do mesmo documento (PUOO, 2016b), quando já em desenvolvimento o Programa, manteve o conteúdo, com a definição do nome em Programa “Um Outro Olhar” - Saúde e Bem Estar do Servidor.

Em documento já reformulado (PUOO, 2020), após ampliação da equipe do PUOO e retomada da discussão quanto à sua regulamentação, encontrou-se a utilização de uma logomarca específica criada pela própria equipe, conforme a Figura 1.

**Figura 1.** Logomarca inicial do PUOO, Maringá, 2025.



Fonte: PUOO (2020).

Utilizada, inicialmente, nos formulários do Programa, essa logomarca foi sendo desconsiderada, especialmente, pelo fato de que os documentos e processos movimentados na DSO são majoritariamente digitais, tanto pelo sistema de prontuários eletrônicos (Senior), quanto por sistema eletrônico de informações (Sei), e estes utilizam a logomarca da Prefeitura Municipal, não tendo sido essa logomarca específica incluída no sistema.

Além da logomarca, o documento apresentava um breve histórico do programa, a definição das ações da equipe interdisciplinar do Programa, e a inclusão de atribuições específicas de cada área. O documento também incluiu a descrição de como se daria o acolhimento, atendimento e acompanhamento das restrições temporárias e definitivas, além dos integrantes da equipe na época. Para fins de registro histórico, o referido documento é apresentado no Anexo IV.

Ao averiguar sobre normativa ou formalização referente ao PUOO, foram encontradas poucas referências à equipe do Programa em alguns documentos oficiais do município, de acordo com o Quadro 1.

**Quadro 1.** Relação de normativas municipais com menção à equipe do PUOO, Maringá, 2025.

DOCUMENTO	ASSUNTO	REFERÊNCIA AO PUOO
PORTARIA N°157/2018 – SERH	Disciplina a rotina dos servidores da Diretoria de Saúde Ocupacional da Prefeitura Municipal de Maringá, de forma a sistematizar os procedimentos a serem realizados diante de situações usualmente apresentadas à Secretaria Municipal de Recursos Humanos, padronizando o Protocolo Técnico para Concessão de Licenças Médicas do Município de Maringá.	ANEXO I – Protocolo Técnico Para Concessão de Licenças Médicas da Prefeitura de Maringá – Menciona o encaminhamento ao <b>Projeto Um Outro Olhar</b> em casos de afastamentos decorrentes de determinadas patologias, sendo estas exclusivas da área da Psiquiatria.
LEI COMPLEMENTAR N° 1348/2022	Altera a redação de dispositivos da Lei Complementar n° 239/1998 (Regime Jurídico Único dos Funcionários Públicos do Município de Maringá) e dá outras providências.	Art. 37. Readaptação é a investidura do funcionário em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica oficial. § 1º Será readaptado o servidor titular de cargo efetivo que apresentar incapacidade funcional na execução das atividades essenciais do cargo de origem, após verificação em inspeção médica oficial e acompanhamento da <b>equipe técnica da Diretoria da Saúde Ocupacional</b> . § 2º A readaptação poderá se dar para o exercício de outro cargo cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido, desde que haja habilitação e nível de escolaridade exigido para o cargo de destino. § 3º Constatada incapacidade funcional que não impeça a execução das atividades essenciais do cargo, o servidor será acompanhado pela <b>equipe multidisciplinar de saúde da</b>

		<p><b>Diretoria da Saúde Ocupacional</b> com vistas à readequação na função.</p> <p>§ 4º Se julgado incapaz para o serviço público, o servidor será aposentado.</p> <p>Art. 37-A. Readequação é a redução oficial do rol de atividades executadas pelo funcionário no desempenho da sua função, em decorrência de limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental.</p> <p>§ 1º A readequação poderá ocorrer em caráter temporário ou permanente.</p> <p>§ 2º A readequação será conduzida pela <b>equipe multidisciplinar de saúde da Diretoria da Saúde Ocupacional</b>, mediante análise de laudo de médico oficial contemplando todas as contraindicações de saúde a serem observadas durante o desempenho funcional do servidor.</p> <p>§ 3º O exercício funcional em readequação se dará mediante documento elaborado pela <b>equipe multidisciplinar de saúde da Diretoria da Saúde Ocupacional</b>, elencando o rol de atividades passíveis de serem desempenhadas pelo servidor.</p>
PORTARIA Nº86/2022 – SEGEP	Regulamenta a tramitação de processos vinculados a dispensa de parte da jornada de trabalho para acompanhamento de pessoa com deficiência.	Menciona o <b>Programa Um Outro Olhar</b> no Fluxograma de Solicitação de Redução de Carga Horária dentro do Sistema Eletrônico de Informação (no entanto não há menção no texto da Portaria).
PORTARIA Nº18/2023 – SECSEGEP	Regulamenta procedimento referente à apresentação de Atestado Médico de servidores, no que tange à Saúde Ocupacional, no Âmbito do Município de Maringá.	Art. 5º Os atestados médicos de doenças de pessoa da família concedidos até 15 (quinze) dias de licença no mês poderão ser homologados pelo administrativo da Diretoria de Saúde Ocupacional. O tratamento de pessoa da

		<p>família se refere a pais, filhos menores de 18 (dezoito) anos, padrasto, madrastra, enteado, cônjuge ou companheiro, ou caso comprove ser indispensável a assistência direta do servidor, e que não possa ser prestada por outra pessoa da família, será verificado por <b>equipe técnica de saúde da Diretoria de Saúde Ocupacional</b>, através de diligências para esclarecimento.</p> <p>Art. 15º. Os documentos solicitados pela perícia médica e <b>equipe técnica de saúde da Diretoria de Saúde Ocupacional</b>, deverão ser entregues à Diretoria de Saúde Ocupacional em até 15 (quinze) dias, conforme versa o Art. nº 182 da Lei Complementar nº 239/98.</p>
--	--	---

Fonte: Elaborado pela autora.

A Portaria nº 157 de 2018, da Secretaria de Recursos Humanos (SERH), atualmente SEGEP, que dispõe sobre protocolo técnico para concessão de licenças médicas, menciona o encaminhamento ao *‘Projeto Um Outro Olhar’* em casos de afastamentos decorrentes de patologias da área da Psiquiatria (Maringá, 2018).

A partir da movimentação da equipe do PUOO quanto a necessidade e importância de regulamentações de ações desenvolvidas, houve alteração da redação de dispositivos da Lei Complementar nº 239/1998, que trata do Regime Jurídico Único dos Funcionários Públicos do Município de Maringá, acrescido pela Lei Complementar nº 1.348, de 2022, ao tratar dos casos de Readaptação e Readequação que serão acompanhados e conduzidos pela *‘equipe multidisciplinar de saúde da DSO’* (Maringá, 1998; 2022b).

Há menção ao *‘Programa Um Outro Olhar’* em Fluxograma de Solicitação de Redução de Carga Horária dentro do Sistema Eletrônico de Informação, referente à Portaria nº 86, de 2022, da SEGEP, sem menção direta a sua equipe técnica (Maringá, 2022c).

Outra referência à *‘equipe técnica de saúde’* da DSO é feita na Portaria nº 18, de 2023, da SEGEP, que regulamenta procedimento referente à apresentação de Atestado Médico de servidores, no que tange à Saúde Ocupacional, e atribui à equipe técnica de saúde da DSO a

verificação de atestados que não se enquadram nos critérios para tratamento de pessoa da família, através de diligências para esclarecimento (Maringá, 2023).

Em documentos mais recentes, observa-se que não há menção ao PUOO, mas sim à '*equipe multidisciplinar de saúde*' ou '*equipe técnica de saúde*'. Isto é, após quase dez anos de existência e considerando as lacunas no contexto legal que envolvem o PUOO, a construção de uma Minuta de Resolução sobre Regulamento do PUOO, busca suprir tal imprecisão normativa ou regulamentar.

A minuta foi construída a partir dos principais elementos referentes ao PUOO, coletados nos documentos elaborados pela própria equipe, em normativas municipais e, principalmente, a partir dos dados empíricos da pesquisa. Ou seja, fundamentalmente, a partir das percepções dos profissionais e gestores do Programa coletadas nas entrevistas e no grupo focal.

Sua composição apresenta os conceitos que constituem a natureza do Programa. Os objetivos apresentados consideram tanto os relatados na criação do PUOO, quanto os mais atuais e aqueles propostos a partir da pesquisa, como a produção de dados estatísticos e realização de pesquisas científicas em nível municipal.

Quanto às características, considerou-se importante estabelecer desde a estrutura organizacional e orçamento público vinculado, até a caracterização geral enquanto equipe multidisciplinar que atua no contexto do trabalho, suas ações e relações com os demais setores da administração municipal.

As ações do PUOO foram elencadas conforme aparecem nos relatos dos profissionais, mencionadas nas normativas municipais e observadas na prática. Quanto à equipe multidisciplinar, avaliou-se fundamental estabelecer uma composição mínima desta equipe e suas atribuições comuns que a caracterizam como interdisciplinar, além das atuações específicas de cada área. Foi incluído na composição da equipe o(a) profissional Médico(a) do Trabalho, por considerar que uma visão ampliada sobre o processo saúde doença, diferente da visão praticada em perícia médica, contribuirá com as ações do PUOO. Relatos das entrevistas fazem referência a uma equipe proativa, comprometida com o trabalho, com experiência em saúde mental, com diferentes conhecimentos e propostas, que se apoiam e se motivam para o trabalho.

Os fluxos de atendimento e operacionalização visam esclarecer as formas de encaminhamento, organização das demandas e estabelecer protocolos que permitam maior transparência das ações desenvolvidas pelo PUOO, além de sua regulamentação. Neste sentido,

também são estabelecidas as formas de registros de dados e utilização do sistema de prontuário eletrônico, que contribua com a produção de dados, relatórios e avaliações estatísticas para formulação de estratégias de intervenção. Mesmo que, ainda limitados, os registros foram apontados como uma potencialidade do PUOO e caminho para se avançar na política de atenção ao servidor público municipal.

Conforme já mencionado, os dados do grupo focal contribuíram para a revisão e finalização da proposta da Minuta de Resolução sobre Regulamento do PUOO. De modo geral, os participantes se mostraram satisfeitos com a minuta e representados enquanto equipe e gestor do PUOO, com sugestões de inclusões ou alterações, contudo, sem modificar a sua estrutura geral ou ideia central.

De modo geral, alguns pontos de discussão evidenciaram-se como significativos. Foram sugeridas inclusões referentes às ações mais recentes de Promoção e Prevenção, principalmente relacionadas à área da psicologia, fundamentadas na psicologia organizacional e do trabalho. Avaliou-se a importância de constar na resolução o desenvolvimento de tais ações, no entanto sem muita especificidade quanto à forma de encaminhamento, definição de locais de intervenção ou de registro das ações, por se tratar de protocolo ainda em construção.

Foram realizadas poucas exclusões na Resolução, uma delas referente ao cargo de coordenação prevista para a equipe do PUOO, que fosse ocupado por profissional da própria equipe. Apesar de aparecer em algumas entrevistas individuais, o assunto não demonstrou consenso entre a equipe no grupo focal, gerando questionamentos quanto à necessidade do cargo, a carga horária, gratificação, denominação e função, bem como a conformação da equipe quanto ao número de profissionais. Considerando que tais definições dependem também de outras normativas municipais, avaliou-se a sua exclusão enquanto regulamento do PUOO, podendo ser objeto de discussão e resolução futuras.

Outra exclusão significativa foi do parágrafo referente à restrição de acesso do educador físico ao prontuário eletrônico do servidor, como era determinado até então. Diante da prevista reintegração do profissional à equipe multidisciplinar do PUOO, avaliou-se a retirada da determinação, visto que novos processos de trabalho podem ser instituídos. Pelo mesmo motivo, foi retirado o parágrafo de especificação da natureza das atividades do educador físico como coletivas ou de promoção à saúde e prevenção de agravos, por estas já estarem previstas nas atribuições da equipe multidisciplinar, bem como não restringir a atuação da categoria profissional que pode ser ampliada.

Em relação à composição da equipe multidisciplinar, apesar de haver dúvidas quanto à efetiva incorporação do médico do trabalho, é consenso entre os participantes da pesquisa a importância desse profissional fazer parte da equipe. Portanto, considera-se relevante a sua inclusão na proposta da Minuta de Resolução do PUOO ora apresentada, ainda que não faça parte do organograma atual.

Após defesa pública do trabalho, algumas sugestões da banca examinadora foram incorporadas ao trabalho e à Minuta de Resolução, apresentada em sua versão final no Apêndice F. Foi realizada a inclusão de Enfermeiro(a) do Trabalho na composição da equipe multidisciplinar, ao compreender a relevância deste profissional nas ações de promoção de saúde e bem-estar do trabalhador, além de melhorias das condições de trabalho.

Outras alterações sugeridas e realizadas foram referentes à terminologia, como a utilização de Saúde do Trabalhador ao se referir à área de atuação do PUOO, ainda que esteja inserido no setor de Saúde Ocupacional. Ainda, a inclusão de conceitos relevantes em saúde, determinação quanto aos fluxos de trabalho, registros das ações e sistemas eletrônicos utilizados.

As alterações realizadas, após análise dos dados do grupo focal e sugestões da banca examinadora em defesa pública do trabalho, são apresentadas no Quadro 2.

**Quadro 2.** Quadro comparativo conforme as alterações na proposta de Minuta de Resolução sobre o PUOO, Maringá, 2025.

Ação	Proposta inicial	Proposta final
I – DOS CONCEITOS		
1. Alteração	Art. 1º. O ‘Programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem-Estar do Servidor’ (PUOO) é um programa institucionalizado na área de gestão de pessoas e saúde ocupacional do município de Maringá/PR que, utilizando-se de tecnologias leves em saúde pautadas no trabalho em equipe multiprofissional, está centrado no atendimento de apoio aos servidores públicos municipais e, considerando o seu ambiente laboral e determinantes de saúde, desenvolve ações de promoção à saúde, prevenção de agravos,	Art. 1º.O ‘Programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem-Estar do Servidor’ (PUOO) é um programa institucionalizado <b>nas áreas de Gestão de Pessoas e Saúde do Trabalhador</b> do município de Maringá/PR que, utilizando-se de tecnologias leves em saúde pautadas no trabalho em equipe multidisciplinar, está centrado no atendimento de apoio aos servidores públicos municipais e, considerando o seu ambiente laboral e determinantes de saúde, desenvolve ações de promoção à saúde, prevenção de



	acompanhamento e encaminhamento, com vistas à qualidade de vida e bem-estar dos servidores. Parágrafo Único. O presente Regulamento estabelece as características e objetivos do Programa, assim como define a equipe que o comporá, as suas atribuições e os fluxos de atendimentos no contexto da saúde ocupacional municipal.	agravos, acompanhamento e encaminhamento, com vistas à qualidade de vida e bem-estar dos servidores. § 1º O presente Regulamento estabelece as características e objetivos do Programa, assim como define a equipe que o comporá, as suas atribuições e os fluxos de atendimentos <b>em saúde do trabalhador na administração municipal.</b> § 2º O apoio referido aos servidores públicos municipais se estende aos demais agentes públicos, como empregados públicos em regime celetista, exceto quando relacionado especificamente a ações previstas no Regime Jurídico Único dos Funcionários Públicos do Município de Maringá (Lei Complementar nº 239/1998).
<b>III – DAS CARACTERÍSTICAS</b>		
2. Alteração	Art. 8º. Os servidores podem ser encaminhados para o Programa Um Outro Olhar por suas chefias imediatas, pela <b>perícia médica do município</b> e por outros setores da Secretaria de Gestão de Pessoas, bem como por entidades de representação dos trabalhadores e demanda espontânea dos próprios servidores.	Art. 8º. Os servidores podem ser encaminhados para o Programa Um Outro Olhar por suas chefias imediatas, pela <b>Medicina do Trabalho</b> e por outros setores da Secretaria de Gestão de Pessoas, bem como por entidades de representação dos trabalhadores e demanda espontânea dos próprios servidores.
3. Alteração	Art. 9º. O PUOO tem como premissa o trabalho em equipe multiprofissional, que permite a compreensão do indivíduo de forma integral e suas diversas necessidades referentes à saúde ocupacional. A equipe será formada por cargos do quadro geral de servidores municipais.	Art. 9º. O PUOO tem como <b>premissas o trabalho em equipe multidisciplinar e a horizontalidade na prática interdisciplinar</b> , que permite a compreensão do indivíduo de forma integral e suas diversas necessidades referentes à <b>saúde do trabalhador</b> . A equipe será formada por cargos do quadro geral de servidores municipais.
4. Alteração	Art. 10. A equipe multiprofissional do PUOO prioriza o uso de tecnologias leves em saúde, como	Art. 10. A equipe multidisciplinar do PUOO prioriza o uso de tecnologias leves em saúde, como <b>escuta</b> ,

	escuta, acolhimento e atendimento breve, no desenvolvimento de ações individuais e coletivas de promoção à saúde, prevenção de agravos, com acompanhamento e/ou encaminhamento dos servidores atendidos.	<b>acolhimento, corresponsabilização, comunicação efetiva, humanização do atendimento e educação em saúde</b> , no desenvolvimento de ações individuais e coletivas de promoção à saúde, prevenção de agravos, com acompanhamento e/ou encaminhamento dos servidores atendidos.
IV – DAS AÇÕES DO PROGRAMA		
5. Alteração	Art. 13. VI – Atividades de promoção da saúde e prevenção de agravos, a partir de cursos, capacitações e atividades educativas sobre saúde e segurança no trabalho;	Art. 13. VI – Atividades de promoção da saúde e prevenção de agravos, a partir de cursos, capacitações e atividades educativas sobre <b>saúde e bem-estar no trabalho</b> ;
6. Inclusão		Art. 13. VII – Desenvolvimento do Programa de Ginástica Laboral em diferentes locais de trabalho;
V – DA EQUIPE MULTIDISCIPLINAR		
7. Alteração	Art. 14. A equipe multiprofissional do PUOO será integrada por: I – Assistente Social II – Educador Físico III – Médico do Trabalho IV – Psicólogo V – Terapeuta Ocupacional § 1º A equipe multiprofissional deverá ser composta por, no mínimo, um profissional de cada categoria, sem limite máximo pré estabelecido, de modo a atender satisfatoriamente a abrangência das necessidades e demandas do trabalho nessa área em nível municipal.	Art. 14. A equipe multidisciplinar do PUOO <b>será integrada minimamente pelas seguintes categorias profissionais</b> : I – Assistente Social II – Educador Físico III – <b>Enfermeiro do Trabalho</b> IV – Médico do Trabalho V – Psicólogo VI – Terapeuta Ocupacional § 1º A equipe multidisciplinar <b>deverá ser composta por número de profissionais que atenda satisfatoriamente a abrangência das necessidades e demandas do trabalho nessa área em nível municipal</b> .
8. Exclusão	Art. 14. § 3º O PUOO contará com um cargo de Coordenador de Serviço, ocupado por um integrante da própria equipe multiprofissional,	

	mediante processo eletivo realizado no âmbito desta, para um período de dois anos, podendo ser prorrogado por igual período.	
VI – DAS ATRIBUIÇÕES DA EQUIPE MULTIDISCIPLINAR		
9. Alteração	Art. 15. VII – Acompanhar o servidor com solicitação de Readequação Funcional por parte da <b>perícia médica</b> , fornecendo as orientações necessárias para o exercício funcional em readequação, mediante documento com o rol de atividades passíveis de serem desempenhadas pelo servidor, conforme Lei Complementar nº 1348/2022;	Art. 15. VII – Acompanhar o servidor com solicitação de Readequação Funcional por parte da <b>Medicina do Trabalho</b> , fornecendo as orientações necessárias para o exercício funcional em readequação, mediante documento com o rol de atividades passíveis de serem desempenhadas pelo servidor, conforme Lei Complementar nº 1348/2022;
10. Alteração	Art. 15. XIX – Firmar parcerias e agir em conjunto com outros setores da Prefeitura de Maringá, cuja atividade essencial favoreça a saúde do servidor, como a Ginástica laboral, Escola de Governo e outros setores da SEGEP;	Art. 15. XIX – Firmar parcerias e agir em conjunto com outros setores da administração pública municipal, cuja atividade essencial favoreça a saúde do servidor;
11. Exclusão	Art. 15 Parágrafo Único. Ao Educador Físico caberá a participação em atividades de natureza coletiva ou de promoção à saúde e prevenção de agravos, sem atuar em ações individuais que demandem condutas ou encaminhamentos técnicos mais específicos da saúde ocupacional.	
12. Exclusão	Art. 16. VI – Participar de reuniões para articulação da rede socioassistencial.	
13. Alteração	Art. 17. Além de participar em algumas das atribuições mencionadas no Art. 15, caberá especificamente ao Educador Físico integrante da equipe multiprofissional do PUOO:	Art. 17. <b>Além das atribuições mencionadas no Art. 15</b> , caberá especificamente ao Educador Físico integrante da equipe multidisciplinar do PUOO: I – Desenvolver o <b>Programa de</b>

	I – Desenvolver atividades de Ginástica Laboral nos locais de trabalho, em horário de expediente destes, com participação voluntária dos servidores e registro da participação para controle de frequência.	<b>Ginástica Laboral</b> nos locais de trabalho, em horário de expediente destes, com participação voluntária dos servidores e registro da participação para controle de frequência.
14. Inclusão		<p>Art. 18. Além das atribuições mencionadas no Art. 15, caberá especificamente ao Enfermeiro do Trabalho integrante da equipe multidisciplinar do Programa Um Outro Olhar:</p> <p>I – Promover atendimento de enfermagem, tanto individual quanto grupal;</p> <p>II – Acompanhar o servidor afastado para tratamento de saúde, realizar orientações de cuidados à saúde e retorno ao trabalho;</p> <p>III – Realizar ações de educação em saúde nos diferentes locais de trabalho e elaborar materiais educativos;</p> <p>IV – Desenvolver ações de promoção à saúde, como programas educativos e campanhas sobre hábitos saudáveis, vacinação, nutrição, controle do estresse, entre outros temas relevantes à saúde do trabalhador;</p> <p>V – Realizar levantamento de dados estatísticos referentes a afastamentos de servidores, doenças profissionais e lesões traumáticas, a fim de investigar possíveis relações com as atividades funcionais e propor estratégias de promoção de saúde e prevenção de agravos.</p>
15. Alteração	Art. 18. III – Fornecer atestados, laudos, pareceres e relatórios de exame médico e dar encaminhamento, sempre que necessário, dentro dos preceitos éticos;	<b>Art. 19.</b> III – Fornecer <b>atestados, laudos, pareceres e relatórios médicos</b> e dar encaminhamento, sempre que necessário, dentro dos preceitos éticos;
16. Alteração	Art. 18. VI – Propor mudanças no contexto do trabalho, quando indicadas, com vistas ao melhor resultado do	<b>Art. 15.</b> VI – Propor mudanças no contexto do trabalho, quando indicadas, <b>com vistas à promoção e preservação da</b>

	tratamento;	<b>saúde e ao melhor desempenho laboral;</b>
17. Alteração	Art. 19. IV – Promover atendimento de suporte psicológico, psicoeducação, capacitação e vivências, tanto grupais quanto individuais;	<b>Art. 20.</b> IV – Promover <b>atendimento de suporte psicológico, psicoeducação e vivências</b> , tanto grupais quanto individuais;
18. Inclusão		<b>Art. 20.</b> V – Realizar levantamentos, análises e diagnósticos fundamentados na atuação em psicologia organizacional e do trabalho, com o objetivo de contribuir com o planejamento, execução e avaliação de programas integrados de prevenção e promoção da saúde, bem-estar e qualidade de vida do trabalhador, bem como propor e auxiliar na implementação de programas e práticas de gestão que promovam a diversidade, a satisfação, o desempenho e o bem-estar organizacional;
19. Alteração	Art. 19. VI – Acompanhar e supervisionar os estagiários de Psicologia.	<b>Art. 15.</b> XXIII – Acompanhar e supervisionar <b>estágios, realizado por profissional com formação acadêmica equivalente à do estagiário.</b>
<b>VII – DOS FLUXOS DE ATENDIMENTO E OPERACIONALIZAÇÃO</b>		
20. Alteração	Art. 21. Os encaminhamentos recebidos são organizados mediante um fluxo de classificação de urgência e atendidos mediante agendamentos tanto na unidade da DSO, quanto nos locais de trabalho, conforme determinação da equipe multiprofissional. § 1º Tal fluxo se aplica também aos encaminhamentos recebidos pela perícia médica e de outros setores internos da DSO.	Art. 22. <b>As procuras espontâneas de servidores e os encaminhamentos recebidos pelo Programa Um Outro Olhar</b> serão organizados mediante um <b>fluxo de classificação de prioridade</b> e atendidos mediante agendamentos tanto na unidade da DSO, quanto nos locais de trabalho, conforme determinação da equipe multidisciplinar. § 1º Tal fluxo se aplica <b>a todas as origens de encaminhamento, inclusive de setores internos da DSO.</b>
21. Alteração	Art. 22. Os encaminhamentos	Art. 23. Os encaminhamentos para o

	realizados pelas chefias imediatas das diferentes secretarias do município deverão ser realizados via Peticionamento Eletrônico no Sistema Eletrônico de Informações, por meio de acesso de Servidor Público, através de tipo processual Pessoal: Encaminhamento para o Programa Um Outro Olhar, com conteúdo restrito por conter informações pessoais.	Programa Um Outro Olhar serão realizados por meio de <b>processo eletrônico em sistema eletrônico de informações utilizado pela administração pública municipal, conforme determinação da equipe multidisciplinar.</b> § 1º Encaminhamentos realizados por chefias imediatas das diferentes secretarias do município serão realizados por meio de tipo processual Pessoal: Encaminhamento para o Programa Um Outro Olhar, com conteúdo restrito por conter informações pessoais.
22. Alteração	Art. 23. Os encaminhamentos realizados por outros setores da SEGEP deverão ser realizados via Peticionamento Eletrônico no Sistema Eletrônico de Informações, através de tipos processuais específicos conforme a demanda.	Art. 23 § 2º Encaminhamentos realizados por outros setores da SEGEP <b>serão realizados por meio de tipos processuais específicos, conforme a demanda.</b>
23. Alteração	Art. 24. O acompanhamento periódico do desempenho do servidor no local de trabalho, poderá ser realizado a partir de Peticionamento Eletrônico no Sistema Eletrônico de Informações, por meio de acesso de Servidor Público, através de tipo processual Pessoal: Relatório de Desempenho no Trabalho, com conteúdo restrito por conter informações pessoais, no qual são solicitadas informações à chefia imediata, para acompanhamento e verificação de necessidade de adequações.	Art. 24. <b>Os documentos referentes ao acompanhamento dos servidores pelo Programa Um Outro Olhar serão movimentados por meio de processo eletrônico em sistema eletrônico de informações utilizado pela administração pública municipal, conforme determinação da equipe multidisciplinar, sempre com conteúdo restrito por conter informações pessoais.</b> § 1º <b>O acompanhamento periódico do desempenho do servidor no trabalho será realizado por meio de tipo processual Pessoal: Relatório de Desempenho no Trabalho, no qual são solicitadas informações à chefia imediata, para acompanhamento e verificação de necessidade de adequações.</b>
24. Alteração	Art. 25. O acompanhamento de servidor em Readequação Funcional será realizado a partir de	<b>Art. 24.</b> § 2º O acompanhamento de servidor em Readequação Funcional <b>será</b>

	Peticionamento Eletrônico no Sistema Eletrônico de Informações, por meio de acesso de Servidor Público, através de tipo processual Pessoal: Readequação Funcional, no qual será enviado laudo pericial de Readequação emitido pela DSO, e documento com o rol de atividades passíveis de serem desempenhadas pelo servidor, elaborado pela equipe multiprofissional do PUOO.	<b>realizado por meio de tipo processual Pessoal: Readequação Funcional, no qual será enviado laudo pericial de Readequação emitido pela DSO, e documento com o rol de atividades passíveis de serem desempenhadas pelo servidor, elaborado pela equipe multidisciplinar do Programa Um Outro Olhar.</b>
VIII – DOS REGISTROS E SIGILO DE INFORMAÇÕES		
25. Alteração	Art. 26. Todos os atendimentos realizados pela equipe multiprofissional deverão ser registrados em prontuário eletrônico do servidor, respeitando-se o sigilo profissional e normas éticas de cada categoria profissional.	Art. 25. Todos os atendimentos <b>realizados diretamente a servidores</b> , deverão ser registrados pela equipe multidisciplinar em prontuário eletrônico do servidor, respeitando-se o sigilo profissional e normas éticas de cada categoria profissional.
26. Exclusão	Art. 26. Parágrafo Único. O Educador físico não terá acesso ao prontuário eletrônico do servidor, devendo suas ações serem registradas em relatórios próprios e controles de frequência.	
27. Inclusão		Art. 26. Relatórios de demais ações, como de promoção e prevenção junto a gestores e/ou locais de trabalho, serão registrados via processos eletrônicos em sistema eletrônico de informações utilizado pela administração pública municipal, ou conforme determinação da equipe multidisciplinar do Programa Um Outro Olhar.
28. Alteração	Art. 28. Os dados produzidos no sistema eletrônico de informações e de prontuários eletrônicos serão utilizados para emissão de relatórios estatísticos, respeitando o sigilo e proteção de dados, para fins de criação de indicadores, avaliação e	Art. 28. Os dados produzidos no sistema eletrônico de informações e de prontuários eletrônicos serão utilizados para emissão de relatórios estatísticos, <b>conforme determinação da própria equipe</b> , respeitando o sigilo e proteção de dados, para fins

	monitoramento, além de formulação de estratégias de intervenção conforme as necessidades identificadas.	de criação de indicadores, avaliação e monitoramento, além de formulação de estratégias de intervenção conforme as necessidades identificadas.
29. Alteração	Art. 29. Será disponibilizado aos servidores acompanhados pelo Programa Um Outro Olhar um questionário de avaliação das ações desenvolvidas pela equipe, com levantamento de necessidades em relação ao contexto do trabalho, a fim de promover a participação dos próprios servidores nas ações no campo da saúde do trabalhador.	Art. 29. Serão realizadas <b>consultas junto aos servidores acompanhados pelo Programa Um Outro Olhar para avaliação das ações desenvolvidas pela equipe, bem como levantamentos de necessidades em relação ao contexto do trabalho</b> , a fim de promover a participação dos próprios servidores em ações no campo da saúde do trabalhador.

Fonte: Elaborado pela autora.

#### 4.3 REGISTROS DOCUMENTAIS E PRONTUÁRIOS ELETRÔNICOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS

Os prontuários eletrônicos dos servidores municipais fazem parte de software desenvolvido pelo Sistema Senior/Gestão de Pessoas, comprado pela administração municipal via licitação e utilizado por toda a SEGEP, inclusive a DSO, para a gestão de pessoas. Os prontuários estão localizados no módulo Segurança e Medicina e são comuns entre a Medicina do Trabalho (registro de perícias médicas) e o PUOO, que o utiliza desde o início de sua atuação.

Buscou-se organizar diferentes relatórios estatísticos emitidos no próprio sistema Senior, ação que já vinha sendo realizada e motivada pela pesquisa desde o início do ano de 2024, e verificar nos registros de prontuários eletrônicos sua adequação à produção de dados em âmbito do PUOO, identificando lacunas e incongruências no sistema de informações.

Considerando o total de servidores que passaram por algum atendimento da equipe técnica do PUOO, entre 2016 e 2023, foram identificados no período 11.201 atendimentos, sendo 6.197 atendimentos realizados pelos profissionais da psicologia, 3.673 por terapeutas ocupacionais e 1.331 por assistentes sociais. O Quadro 3 apresenta essa distribuição por ano e categoria profissional, considerando aqueles profissionais com acesso ao prontuário eletrônico.



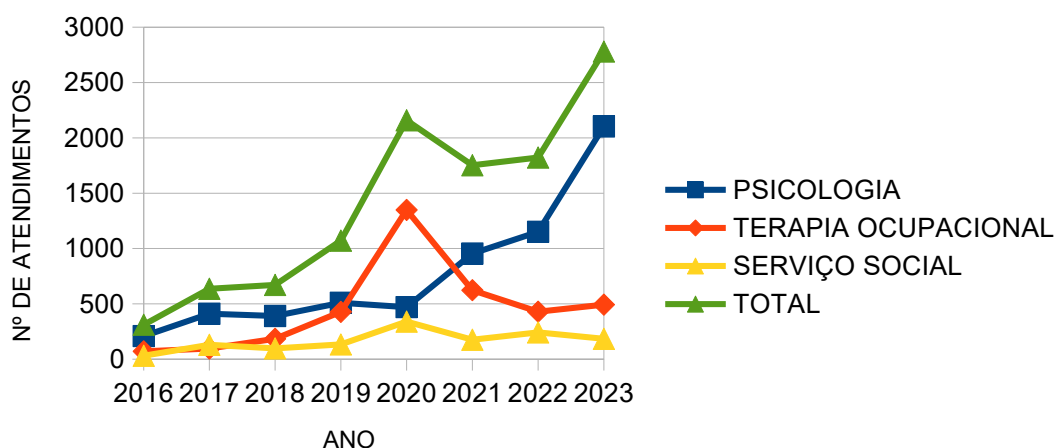
**Quadro 3.** Distribuição dos atendimentos realizados pela equipe do PUOO de acordo com o ano e categoria profissional, no período de 2016 a 2023, Maringá, 2025.

	PSICOLOGIA		TERAPIA OCUPACIONAL		SERVIÇO SOCIAL		TOTAL
<b>2016</b>	209	(67%)	71	(23%)	31	(10%)	311
<b>2017</b>	410	(64,5%)	96	(15%)	130	(20,5%)	636
<b>2018</b>	390	(58%)	184	(27,5%)	97	(14,5%)	671
<b>2019</b>	510	(48%)	428	(40%)	133	(12%)	1071
<b>2020</b>	470	(22%)	1349	(62%)	339	(16%)	2158
<b>2021</b>	954	(54,5%)	623	(35,5%)	175	(10%)	1752
<b>2022</b>	1151	(63%)	429	(24%)	242	(13%)	1822
<b>2023</b>	2103	(76%)	493	(18%)	184	(6%)	2780
<b>TOTAL</b>	<b>6197</b>	<b>(55%)</b>	<b>3673</b>	<b>(33%)</b>	<b>1331</b>	<b>(12%)</b>	<b>11201</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 1 permite uma melhor visualização dessa distribuição anual dos atendimentos, suscitando algumas reflexões ao contextualizá-los às condições macroestruturais vivenciadas no período e à própria composição da equipe.

**Gráfico 1.** Distribuição dos atendimentos realizados pela equipe do PUOO de acordo com o ano e profissional, no período de 2016 a 2023, Maringá, 2025.



Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se que foi pequena a variação no número de atendimentos realizados pela assistente social, pois a equipe conta somente com uma profissional da área desde a sua criação. No entanto, houve um aumento nos últimos anos, que pode ser associado à incorporação de novas atribuições ao PUOO, principalmente à assistente social, como avaliação de atestados de doença de pessoa na família e avaliação de redução de carga horária.

Em relação à psicologia, observa-se um aumento expressivo no número de atendimentos, principalmente a partir de 2021, com a ampliação do quadro de profissionais. Com a terceirização da avaliação psicológica, a psicóloga responsável também passou a integrar a equipe do PUOO, inclusive com o desenvolvimento de atividades em grupo e rodas de conversa durante o ano de 2023, contribuindo para um aumento do número de atendimentos. No ano de 2020, a equipe chegou a ter apenas uma psicóloga, e ao final de 2023 contava com quatro profissionais.

Já em relação à terapia ocupacional, também observa-se um aumento relevante no número de atendimentos durante o ano de 2019, quando houve a ampliação de um para quatro profissionais na equipe, e que se manteve estável, ainda que o quadro tenha reduzido, pois uma profissional assumiu cargo de gestão em outubro de 2021 e não houve reposição.

Em relação ao período mais crítico da pandemia de COVID-19, no ano de 2020, observa-se uma pequena diminuição nos atendimentos da psicologia, o que pode ter ocorrido devido às orientações de distanciamento social e dificuldades em manter os acompanhamentos, mas principalmente pela redução do quadro de profissionais. Em contrapartida, os atendimentos da assistente social e principalmente dos terapeutas ocupacionais aumentaram expressivamente, pois apesar de haver redução nas visitas técnicas e domiciliares, a estes profissionais foram atribuídas as funções de informar os servidores sobre a homologação de atestados e orientar quanto às adequações devido comorbidades e riscos de infecção pelo coronavírus como, por exemplo, servidores da área da saúde impedidos de trabalhar na linha de frente de atendimento à pandemia.

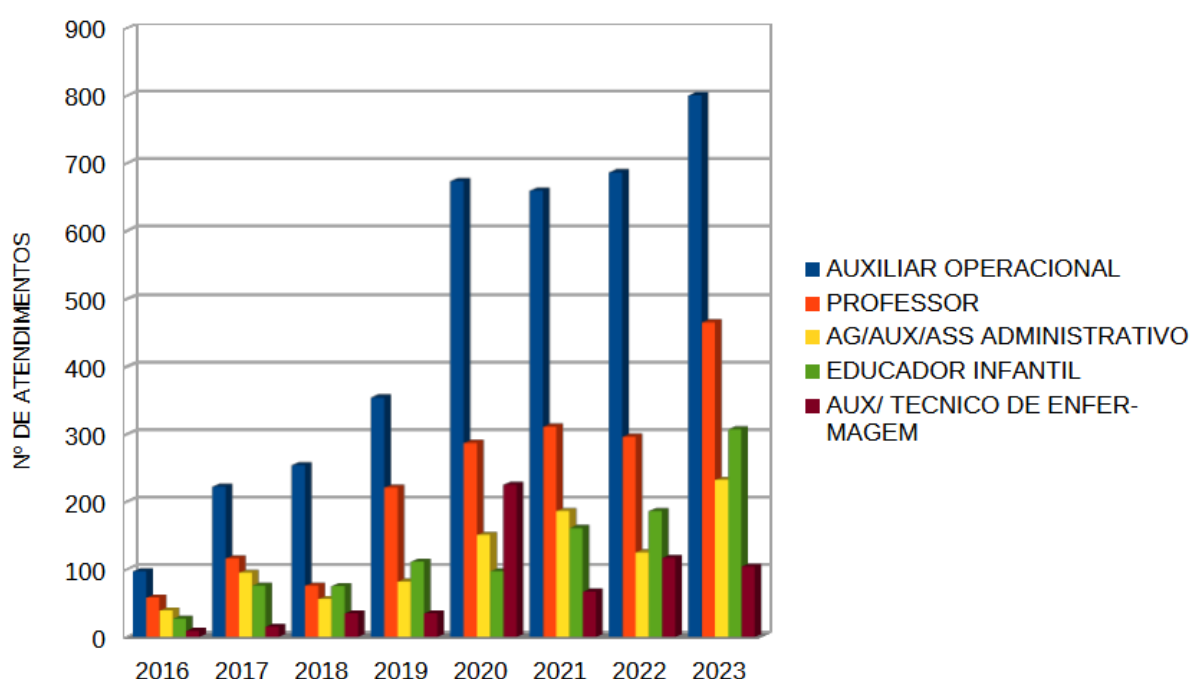
De forma geral, a ampliação da equipe do PUOO está diretamente relacionada ao aumento do número de atendimentos, bem como a expansão e diversificação das demandas e, consequentemente, das atribuições delegadas à equipe ao longo do período investigado.

Além disso, durante o desenvolvimento da pesquisa, foi possível observar maior sensibilização e comprometimento da equipe quanto à importância dos registros de todos os atendimentos e ações desenvolvidas junto aos servidores, visto que a identificação das ações se dá, atualmente, exclusivamente por meio dos registros em prontuários eletrônicos. Essa não era uma prática corriqueira de todos os profissionais e, à medida que os dados eram coletados, crescia o debate em torno desse aspecto, demonstrando-se na prática a importância dos registros para identificar a necessidade de intervenções em relação à saúde dos servidores e de melhorias

nas condições de trabalho, além de maior documentação quanto a todo o trabalho desempenhado pela equipe.

Em pesquisa, também no Senior, na opção de Relatório de Atendimentos por Cargo e Local (110), foi possível identificar quais os cargos que mais passaram por atendimentos da equipe do PUOO ao longo de sua atuação, conforme o Gráfico 2.

**Gráfico 2.** Distribuição dos atendimentos do PUOO de acordo com os cargos mais atendidos por ano, período de 2016 a 2023, Maringá, 2025.



Fonte: Elaborado pela autora.

Tais dados contribuíram para o planejamento de ações de promoção de saúde direcionadas às funções que mais demandaram, estratégias de mitigação de fatores de risco nos locais de trabalho, entre outras intervenções. Observou-se que os cargos com maior número de atendimentos pelo PUOO correspondem aos cargos com maior número de servidores na prefeitura. Em consulta ao Portal da Transparência, em maio de 2025, encontra-se aproximadamente 2.239 servidores no cargo de Auxiliar operacional, 3.041 no cargo de Professor (nas diferentes modalidades), 1.297 nos cargos de Agente administrativo, Assistente administrativo, Auxiliar administrativo e Assessor administrativo, e 1.055 no cargo de Educador infantil, totalizando mais da metade do quadro geral de servidores municipais (Maringá, 2025). O número de atendimentos a auxiliares operacionais é expressivamente maior

que o de outros cargos, o que pode se justificar pela distribuição de servidores do cargo em todos os setores da prefeitura, além da natureza da atividade e exposição a riscos ocupacionais que os tornam mais suscetíveis a quadros de adoecimento multifatoriais.

Os cargos de Auxiliar e Técnico de Enfermagem entraram entre os mais atendidos no ano de 2020, período da pandemia de COVID-19, quando houve aumento expressivo no número de atestados médicos e a equipe do PUOO registrou a homologação destes, além de orientações de Readequação aos servidores que foram afastados da atuação na linha de frente dos serviços de saúde devido comorbidades. Além de identificar as ações desenvolvidas nos diferentes contextos e composições da equipe, os resultados apontam para a necessidade de intervenções específicas conforme o setor ou cargo, principalmente quanto às organizações e processos de trabalho.

As informações contidas na Relação de Atendimentos permitiram observar, ainda, que todos os atendimentos registrados pelos profissionais do PUOO eram lançados como ocorrência de ‘Protocolo’, mesmo código utilizado para lançamento administrativo de atestados e, portanto, sem discriminação do tipo de atendimento realizado. Desta forma, para identificação dos atendimentos do Programa, foi necessário realizar um filtro através dos códigos dos atendentes que realizaram esses atendimentos, ou seja, selecionando todos profissionais que já fizeram parte da equipe do programa. Tal filtro interferiu no levantamento de atendimentos da equipe do PUOO, pois alguns destes profissionais assumiram cargos de Gerência e Direção por um período e, portanto, fizeram registros referentes a lançamentos de atestados, não configurando como atendimento da equipe técnica do PUOO, o que foi identificado somente após a leitura do prontuário.

A Figura 2 exemplifica um relatório gerado com todos os atendimentos de um profissional da equipe, referente ao mês de fevereiro de 2024, em que só aparece a ocorrência ‘Protocolo’.

**Figura 2.** Levantamento mensal de atendimentos de um profissional do PUOO, referente ao mês de fevereiro de 2024, Maringá, 2025.

0001 PREFEITURADO MUNICIPIO DEM		Pag.: 1																																
Estatística Mensal dos Atendimentos																																		
Ocorrência:	2/2024	DIAS:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL
Posto:	0 - Sem Posto																																	
PROTOCOLO					1			1									1					2	3	1	1					2	1			13
TOTAL:					1			1									1					2	3	1	1					2	1			13

Fonte: Sistema Senior municipal.

Avaliou-se que uma discriminação básica das ações realizadas por profissional, facilitaria os levantamentos de dados futuros para avaliações do Programa, caracterizando abordagens específicas do PUOO. Após ser verificado que esta implementação poderia ser feita diretamente no sistema Senior por profissional da própria DSO habilitado, foram definidos junto à equipe os tipos de atendimentos que abarcariam a maior parte das abordagens realizadas e definidos códigos específicos, sendo discriminados: *Atendimento Domiciliar*, *Atendimento em Grupo*, *Atendimento Individual*, *Avaliação de Local de Trabalho*, *Discussão de Caso*, *Orientação Familiar*, *Orientação/Visita Técnica*.

A discriminação das ocorrências foi realizada em meados do mês de março de 2024, permitindo diferenciar as abordagens realizadas pelos profissionais da equipe nos relatórios estatísticos, conforme mostra a Figura 3, referente aos atendimentos do mês de abril de 2024 do mesmo profissional, demonstrando maior detalhamento quanto às ações inseridas no sistema Senior.

**Figura 3.** Levantamento mensal de atendimentos de um profissional do PUOO, referente ao mês de abril de 2024, Maringá, 2025.

0001 PREFEITURA DO MUNICIPIO DE M		Estatística Mensal dos Atendimentos																															Pag.: 1	
Ocorrência:	4 / 2024	DIAS:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL
Posto:	0 - Sem Posto																																	
ATENDIMENTO INDIVIDUAL														1																				1
ORIENTAÇÃO/VISITA TÉCNICA	4								1	2			1			1									2							1		12
DISCUSSÃO DE CASO																																3		3
PROTOCOLO													1																					1
TOTAL:	4								1	2			3			1									2							4		17

Fonte: Sistema Senior municipal.

Em janeiro de 2025, foi adicionada, ainda, a ocorrência *Informações Adicionais*, conforme necessidade observada pela equipe para registros diversos que ainda eram lançados na ocorrência *Protocolo*, como registro de movimentação em processos eletrônicos, entre outras informações.

Avalia-se que tal discriminação, se feita desde o início da utilização do sistema de prontuário eletrônico, possibilitaria identificar minimamente as abordagens realizadas com cada servidor que passou por atendimento da equipe do PUOO, sem a necessidade de ler o conteúdo dos registros em prontuário, caso assim o quisesse. Essa alteração permitirá, daqui em diante, filtrar pesquisas quanto aos atendimentos de servidores por tipo de ocorrência, entre outras opções de investigação e emissão de relatórios estatísticos.

A leitura sistemática dos prontuários eletrônicos permitiu observar, também, as diferentes formas de registros dos profissionais e do conteúdo de suas evoluções. Isto é, não havia um padrão de informações contidas, como o motivo ou forma de encaminhamento, informações que permitissem entender o fluxo dos atendimentos, as intervenções e os encaminhamentos realizados.

Dessa forma, outra intervenção realizada, a partir do desenvolvimento da pesquisa, com o objetivo de estabelecer fluxos de trabalho e facilitar o levantamento de dados para avaliações futuras, foi a inclusão de tipos processuais específicos para o PUOO no sistema eletrônico de informações (Sei): *Encaminhamento para o Programa Um Outro Olhar, Readequação Funcional e Relatório de Desempenho no Trabalho*. A partir da especificação dos tipos processuais, principalmente, o de Encaminhamento para o PUOO, foi solicitada a inclusão de ícone do Programa Um Outro Olhar no site da Prefeitura – RH Orienta – com a descrição do programa, seus objetivos e forma de encaminhamento. Também foi disparada uma Comunicação Interna para todas as Secretarias da Prefeitura com as mesmas informações, para maior divulgação entre todos os setores e servidores. Dessa forma, além das alterações de sistema já processadas, tais ações contribuíram efetivamente para a maior divulgação do Programa junto à comunidade interna alcançada por ele.

Mas, ainda há lacunas no sistema de registros e informações do PUOO. Avalia-se a necessidade de aprimoramento na funcionalidade do sistema de registros em prontuários, como a inserção de campos específicos que permitam identificar informações relevantes, além dos tipos de ocorrência: como motivo de encaminhamento para o PUOO, forma de encaminhamento, condutas da equipe após o acompanhamento. Tais implementações permitiriam consultas avançadas e a elaboração de diferentes relatórios estatísticos, contribuindo com a avaliação das ações do PUOO e de toda a DSO, além do monitoramento contínuo e formulação de estratégias direcionadas à promoção em Saúde do Trabalhador.

Cabe destacar que o sistema é utilizado por meio de compra do *software* e de empresa contratada para gerenciar este e, portanto, depende de recursos orçamentários e processos licitatórios para a manutenção dos dados e implementação de recursos e melhorias do sistema, além de treinamento para os servidores que o utilizam. No âmbito municipal, há o exemplo de sistema próprio de informações desenvolvido pela Secretaria Municipal de Saúde, o Sistema Gestor Saúde Maringá, com a finalidade de implantar soluções informatizadas na rede municipal de atenção do SUS, o sistema possibilita a gestão completa da rede pública de saúde

do município, com funções de controle de exames, consultas, medicamentos, vacinas e prontuário eletrônico, gerenciado pela própria administração municipal e com constantes atualizações. Acredita-se que um sistema similar para a área de gestão de pessoas permitiria maior controle dos dados pela SEGEP, além de implementações específicas para as necessidades identificadas pelos diferentes setores desta, como apontam os resultados desta pesquisa.

#### 4.4 ESTRATÉGIAS PARA O APRIMORAMENTO DO PUOO

O Quadro 4 apresenta algumas recomendações e indicação de estratégias para o aprimoramento do PUOO, separadas em eixos de ação, de modo a evidenciar as principais contribuições da pesquisa em ações futuras para fortalecer a promoção de saúde e bem-estar dos servidores públicos municipais.

**Quadro 4.** Indicação de estratégias para o aprimoramento do PUOO, de acordo com o eixo de atuação e finalidades, Maringá, 2025.

<b>EIXO</b>	<b>ESTRATÉGIA</b>	<b>FINALIDADE</b>
<b>Legislação</b>	Encaminhamento e aprovação da Minuta de Resolução que trata do regulamento do ‘Programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem-Estar do Servidor’ (PUOO), do município de Maringá	Regulamentar o PUOO em âmbito municipal.
<b>Gestão de pessoas</b>	Ampliação da equipe multidisciplinar	Cumprir as metas e objetivos do PUOO.
<b>Estrutura operacional</b>	Aprimoramento do sistema de informações	Otimizar o sistema de registro de dados para fins de produção de relatórios, indicadores e afins.
	Capacitação sobre tecnologias de informações e programas	Viabilizar aos profissionais e gestores do PUOO capacitação quanto à adequada produção de dados e otimização do sistema de informações.
<b>Estrutura física</b>	Destinação de espaço próprio de trabalho para a equipe do PUOO	Qualificar os atendimentos realizados, tanto individuais quanto em grupo.
<b>Orçamento público</b>	Definição de orçamento apropriado para cumprir as finalidades do PUOO	Buscar financiamento para as atividades propostas, considerando equipe multidisciplinar, espaços físicos e ações desenvolvidas.
<b>Integração interna e externa</b>	Articulação intersetorial no âmbito do próprio serviço público municipal	Divulgar ações do PUOO e estabelecer vínculos intersetoriais em benefício aos servidores.

	Articulação com a Rede de Atenção à Saúde em nível municipal	Fortalecer a territorialização, a responsabilização sanitária e a articulação com o SUS.
	Estabelecimento de parcerias com instituições de ensino superior	Suprir necessidades de atenção em áreas deficitárias e de alta demanda, como a psicologia e fisioterapia, além de servir como campo de formação profissional.
<b>Comunicação</b>	Divulgação do PUOO junto às demais secretarias da esfera pública municipal	Ampliar o alcance das ações do PUOO e fortalecer vínculos.
<b>Vigilância em Saúde do Trabalhador</b>	Investigação dos determinantes do processo saúde doença dos servidores municipais	Identificar fatores de risco e perfil de adoecimento para o planejamento de ações assertivas.
	Levantamento de dados com produção de indicadores de saúde doença dos servidores	Avaliar a eficácia das ações desenvolvidas e planejar estratégias de melhorias.
<b>Investigação e pesquisa</b>	Ampliação de pesquisas científicas envolvendo o PUOO	Produzir dados e fortalecer a Política de Saúde do Trabalhador.
	Fomento à qualificação profissional da equipe/gestores em nível lato ou stricto sensu	Qualificar os profissionais envolvidos com o PUOO e contribuir para a produção do conhecimento na área.
<b>Avaliação e Monitoramento</b>	Produção de indicadores relacionados à Saúde dos Trabalhadores	Realizar o monitoramento contínuo e sistematizado do PUOO.
	Realização de pesquisa de satisfação com os servidores municipais	Contribuir para o aprimoramento do PUOO e programar ações direcionadas às necessidades dos servidores.

Fonte: Elaborado pela autora.

As recomendações se somam às alterações já implementadas ao longo da pesquisa, quanto aos registros de informações em sistema eletrônico, bem como à Minuta de Resolução apresentada, enquanto contribuições concretas da pesquisa para o aprimoramento e consolidação do PUOO.



## 5 DISCUSSÃO

Considerando o ciclo de políticas públicas, o estudo contempla a etapa de avaliação de políticas e programas, ao analisar um programa de atenção à Saúde do Trabalhador a partir de percepções de sua equipe e gestores, bem como de sua produção de dados e referências em normativas municipais. No entanto, por não utilizar metodologias formais de avaliação, considera-se o estudo o monitoramento de uma política pública, capaz de identificar seus objetivos, processos, bem como problemas e falhas durante sua execução, reunindo assim condições para seu ajuste e aprimoramento (Januzzi, 2011; Brasil, 2018).

Assim como apresentado por Albuquerque (2018) no âmbito federal, este estudo apresenta os avanços e impactos positivos do PUOO para a administração pública municipal, assim como aponta para a necessidade de consolidação em relação às normativas municipais, de aprimoramento da sistematização de dados sobre o perfil de adoecimento dos servidores e de padronização de procedimentos, para que as ações do Programa cumpram o papel de atenção e cuidado integral à saúde do servidor municipal.

Os resultados das entrevistas e do grupo focal permitiram a investigação das percepções da equipe multidisciplinar e gestores quanto ao PUOO, assim como contribuíram para a construção de um documento de regulamentação que contempla suas principais características. É possível afirmar, inclusive, que o grupo focal foi uma forma de validação da Minuta de Resolução, com a participação de profissionais que construíram e acompanharam as mudanças do Programa até o momento atual. Realizado quase um ano após o início das entrevistas, o grupo focal foi fundamental para incorporar ao documento final as mudanças ocorridas ao longo do desenvolvimento da pesquisa, como a reintegração formal do educador físico à equipe do PUOO e inserção da GL como ação do Programa de cuidado à saúde do servidor, bem como mais ênfase às atividades de promoção de saúde, a partir da ampliação destas atividades por diferentes projetos em fase de construção e execução.

A construção da minuta foi caracterizada pelos participantes como realizada *de baixo pra cima*, isto é, um processo coletivo e participativo com os profissionais que executam o Programa. Ainda, foi considerada uma importante consolidação de uma política pública de cuidado aos servidores municipais, garantindo a sua manutenção, independente da rotatividade de profissionais ou do gestor que venha a assumir a gestão municipal.

Profissionais da equipe e gestores do PUOO enfatizaram que o ambiente de trabalho é

o foco de atenção, e como o próprio nome diz, a partir de um olhar diferenciado sobre a Saúde do Trabalhador. Termos como cuidado, suporte, ajuda, apoio, conforto e bem-estar foram utilizados para descrever a natureza do Programa e seus objetivos.

Mencionou-se, ainda, a capacidade do PUOO de atuar além das demandas de assistência aos servidores em processo de adoecimento e de solicitações da perícia médica, mas também nos determinantes de saúde, em ações de promoção de saúde e prevenção de agravos, na proposição de melhorias das condições de trabalho e de modelos de gestão de pessoas. Tais considerações vão de encontro ao conceito de campo de Saúde do Trabalhador abordado por Minayo-Gomez *et al.* (2018), com ações multiprofissionais e interdisciplinares que ultrapassam as ações por vezes reducionistas das áreas de Medicina do Trabalho e Saúde Ocupacional. Nesse contexto, considera-se o PUOO uma inovação dentro da DSO, à medida que propõe uma abordagem ampliada de cuidado à Saúde do Trabalhador, ainda que não se caracterize como um serviço de assistência à saúde.

Conforme nota de lançamento do Programa, a motivação para a implantação foi o elevado número de afastamentos de servidores para tratamento de saúde e, consequentemente, falta de recursos humanos nos locais de trabalho. No entanto, percebeu-se que a demanda de cuidado foi expandida ao longo da existência do PUOO, sendo descritas diversas ações, além do suporte ao servidor afastado.

Ao descrever as ações realizadas, os profissionais enfatizaram a natureza do PUOO utilizando os termos *atendimento de suporte* ou *de apoio*, *orientações* e *acompanhamento*, diferenciando os objetivos do PUOO dos serviços assistenciais ou clínicos de saúde. Principalmente ao se referirem ao atendimento da psicologia, foram utilizados os termos *suporte psicológico*, *atendimento breve* ou *pontual*. Avaliou-se que a equipe prioriza o uso de tecnologias relacionais diferenciadas, como a escuta, acolhimento e produção de vínculo, descritas por Merhy (2007) como tecnologias leves em saúde. Segundo o autor, o processo de trabalho em saúde envolve três “tecnologias”: “duras”, compreendidas pelas ferramentas-máquinas, como instrumentos para fazer exames de laboratórios e examinar o paciente; “leves-duras”, os conhecimentos e saberes profissionais, bem estruturados; e “leves”, relacionadas ao processo de relações criadas em qualquer abordagem assistencial de um trabalhador de saúde junto a um usuário (Merhy, 2007).

O PUOO tem como premissa básica o trabalho em equipe, referida pelos diferentes profissionais como multiprofissional, interdisciplinar e transdisciplinar. Peduzzi *et al.* (2020)

aponta que ainda não há um consenso sobre os conceitos e termos que constituem o trabalho em equipe e suas variações. De forma geral, os prefixos multi, inter e trans denotam, nesta sequência, um grau crescente de interação, integração e coordenação das disciplinas ou profissões, e quanto aos termos disciplinar ou profissional, se referem ao âmbito das áreas de conhecimento ou disciplinas e das práticas profissionais. Neste contexto, o termo utilizado para a construção da Minuta de Resolução foi multidisciplinar, sendo equivalente ao grau de interação do termo multiprofissional e caracterizando a junção de diferentes áreas de conhecimento, além de ser o termo que já consta em normativa mais recente, inserida no estatuto do servidor de Maringá. Considera-se que o PUOO desenvolve também ações interdisciplinares, como caracterizado na Minuta (Apêndice F),

Artigo 9º O Programa Um Outro Olhar tem como premissas o trabalho em equipe multidisciplinar e a horizontalidade na prática interdisciplinar, que permite a compreensão do indivíduo de forma integral e suas diversas necessidades referentes à saúde do trabalhador. A equipe será formada por cargos do quadro geral de servidores municipais.

A melhora da satisfação profissional foi observada em depoimentos que fizeram referência a uma equipe proativa, compromissada com o trabalho, com experiência em saúde mental, diferentes conhecimentos e propostas, que se apoiam e se motivam para o trabalho. Os resultados da pesquisa ratificam a importância do trabalho em equipe para produzir melhores resultados na atenção à saúde dos servidores, além de melhorar a satisfação no trabalho por parte dos profissionais do PUOO (Peduzzi *et al.*, 2020).

Profissionais e gestores consideraram que o PUOO ganhou reconhecimento e relevância junto à SEGEP, observados, por exemplo, a partir do aumento da equipe e das ações desenvolvidas por esta. Ainda, amparados por uma mudança de visão de recursos humanos somente como setor administrativo de *folha de pagamento* para uma nova forma de gerir pessoas, considerando as habilidades e capacidades para o trabalho.

No entanto, o reconhecimento enquanto parte importante dentro da estrutura da DSO e da Segep vai além de visibilidade e atribuições do PUOO. Equipe e gestores apontaram necessidades e sugestões, como a ampliação da equipe técnica, mencionada por grande parte dos entrevistados como algo essencial para a manutenção do trabalho e ampliação das ações, principalmente em relação às ações de promoção de saúde e prevenção de agravos. Além da ampliação, a incorporação de outros profissionais, principalmente médico ou médica do trabalho, foi mencionada como um fator positivo para ações de cuidado em Saúde do Trabalhador. Um profissional que não exerça somente papel de perícia, mas que também atue

junto à equipe multidisciplinar, contribuiria com ações de promoção e prevenção, como realização de exames periódicos, identificação de fatores de risco no trabalho e encaminhamentos para cuidados quando identificados prejuízos à saúde dos trabalhadores, conforme prevê a Resolução CFM nº 2.323, de 6 de outubro de 2022, que dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador e regulamenta a atuação do médico do trabalho em promoção, prevenção e recuperação da saúde integral dos trabalhadores (Brasil, 2022b).

Ademais, conforme apontado pela banca de defesa, a inclusão do enfermeiro do trabalho também visa contribuir com ações da equipe multidisciplinar, a partir dos conhecimentos deste profissional em relação a aspectos que envolvem o processo saúde-trabalho-doença e pela caracterização de uma prática diversificada que engloba a promoção, proteção e a assistência à saúde de trabalhadores. Entende-se que a atuação de enfermeiro do trabalho possui diversas finalidades, as quais vão de encontro às premissas da saúde do trabalhador, com o intuito de melhorar as condições do processo e dos ambientes de trabalho e da assistência à saúde (ROSA, CARDOSO, CEZAR-VAZ, 2020).

Como aponta Merhy (2007), quanto maior a composição da caixa de ferramentas, entendida como o conjunto de saberes de que se dispõe para a produção do cuidado, individualmente ou em equipe, maior será a possibilidade de se compreender o problema de saúde enfrentado e maior a capacidade de enfrentá-lo de modo adequado, tanto para quem recebe o cuidado quanto para a própria composição dos processos de trabalho.

A estrutura física destinada ao PUOO foi mencionada como inadequada para os atendimentos realizados, devido à falta de salas para os atendimentos individuais que garantam a privacidade e o sigilo das informações, configurando-se esta uma fragilidade significativa. Usualmente, a equipe aborda dados sensíveis e o servidor precisa se sentir acolhido pela equipe para aceitar o cuidado ofertado.

Parcerias estabelecidas com as próprias secretarias e suas chefias foram apontadas como essenciais e necessárias para o bom desenvolvimento das ações do PUOO e a garantia da saúde dos trabalhadores. Além disso, mencionou-se a importância de parcerias com instituições de ensino superior e serviços de assistência em saúde, principalmente para atendimentos de psicologia e fisioterapia, devido à alta demanda. Nesse contexto, cabe ressaltar a importância do fortalecimento das ações em Saúde do Trabalhador, principalmente na atenção primária à saúde, conforme objetivos da PNSTT, que visa garantir a integralidade na atenção, pressupondo

a inserção de ações em todos os pontos da RAS, por meio de articulação e construção conjunta de protocolos, linhas de cuidado e matriciamento na assistência, nas estratégias e dispositivos de organização e fluxos da rede (Brasil, 2012).

Embora pouco mencionada pelos participantes, considera-se a produção de dados da DSO fundamental para o conhecimento dos processos de adoecimento relacionados ao trabalho no âmbito da administração municipal, a partir de indicadores, avaliações e informações aprimoradas do sistema eletrônico. Contribui-se, assim, para a produção de conhecimento na área, conforme as diretrizes da PNSST quanto à implantação de sistemas e programas de gestão, bem como promoção de agenda integrada de estudos e pesquisas em segurança e saúde no trabalho (Brasil, 2011).

Dados oriundos dos relatórios estatísticos referentes aos atendimentos do PUOO permitiram identificar, por exemplo, um número de atendimentos a Auxiliares operacionais expressivamente maior que o de outros cargos, o que pode se justificar pela natureza da atividade e exposição a riscos ocupacionais, apontando para a necessidade de intervenções específicas conforme o setor ou cargo, principalmente quanto às organizações e processos de trabalho. Segundo dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, a ocupação de Faxineiro, equivalente ao cargo de Auxiliar Operacional na Prefeitura de Maringá, está entre as Ocupações Prioritárias para redução dos riscos inerentes ao trabalho e melhores condições de segurança e saúde, por apresentar o maior número de afastamentos previdenciários não acidentários, no período de 2012 a 2024 (MPT, 2025).

Os resultados do presente estudo ratificam as afirmações de Albuquerque (2018), quanto à necessidade de consolidação de dados relevantes sobre o perfil de adoecimento dos servidores, para o planejamento adequado de ações de atenção à saúde dos mesmos. As dificuldades encontradas para identificar esse perfil e as adequações metodológicas que se fizeram devidas demonstram que os sistemas de informações registradas carecem de implementações em suas funcionalidades, para a produção de um banco de dados consistente que contribua com o monitoramento e avaliação do trabalho desenvolvido pelo PUOO. Pequenas alterações já foram viabilizadas durante o estudo, mas, análises complementares devem ser conduzidas nessa direção, de modo que os dados, de fato, contribuam para melhor elaboração de estratégias e planos de ação desta política pública para a Saúde do Trabalhador. O perfil de adoecimento dos servidores municipais ainda é um desafio para pesquisas futuras.

Apesar da constatação de sua importância, foi mencionada também a falta de definição do Programa e de suas ações. A inexistência de protocolo ou documento legal de implementação do Programa foi abordado como um entrave para o entendimento da própria gestão em relação aos objetivos do PUOO e as ações desenvolvidas, assim como o deixou suscetível a interferências ou distorções de sua natureza e diretrizes.

O aparato legal referente à SST abrange todos os trabalhadores e trabalhadoras, sejam do setor público ou privado. Contudo, os trabalhadores sob o Regime Geral da Previdência Social (RGPS) são cobertos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) em situações de afastamentos para tratamento de saúde, perícias, acidentes de trabalho, inclusive com programa de reabilitação profissional para reinserção no mercado de trabalho. Já no caso de trabalhadores amparados por Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), como os funcionários públicos estatutários, essas situações referidas devem ser regulamentadas por estatuto de cada instituição, bem como gerenciadas por programas próprios destinados à saúde dos servidores no contexto do trabalho.

Em busca de programas de atenção à saúde de servidores públicos, no âmbito estadual ou municipal, que se assemelham ao PUOO, encontrou-se experiências da Secretaria Estadual de Saúde do Paraná (SESA-PR) e dos municípios de Curitiba (PR), Londrina (PR) e Joinville (SC).

Na SESA-PR encontrou-se referência ao programa Cuidando de quem cuida – Acolhimento e escuta do servidor, referenciado ao Serviço Social e Psicologia na Seção de Acompanhamento Psicossocial e Saúde do Servidor do Departamento de Saúde Ocupacional do Servidor, localizado no Núcleo de Recursos Humanos da SESA-PR. Conforme dados da página institucional da SESA, o serviço consiste em acolhimento dos trabalhadores da saúde das unidades do Estado e os atendimentos são realizados preferencialmente com a presença de uma assistente social e uma psicóloga, que compõem a *equipe multidisciplinar da Saúde Ocupacional*. Os encontros podem ser realizados virtual ou presencialmente e os motivos são variados, desde dificuldades de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, pedidos de realocação por distância, dificuldades técnicas, orientações para tratamento de saúde, entre outros (Paraná, 2025).

No município de Curitiba, capital do Paraná com aproximadamente 1.773.718 habitantes segundo último censo (IBGE, 2022), a lei que dispõe sobre o programa de Reabilitação Ocupacional (RO) dos servidores públicos municipais estabelece que caberá à

*equipe multiprofissional de saúde ocupacional* acompanhar, monitorar e operacionalizar o processo de RO, referindo que a formação e as atribuições da equipe multiprofissional de saúde ocupacional serão objeto de decreto específico (Curitiba, 2006). O decreto aprova o regulamento da RO, estabelece as normas gerais, os procedimentos de remanejamento, readequação e readaptação, bem como as competências para a Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município. Em relação à equipe referida, o decreto estabelece os profissionais que a integram – Analista de Desenvolvimento Organizacional, Médico do Trabalho, Médico Perito, Psicólogo e Assistente Social – e as atribuições de cada um no Processo de RO (Curitiba, 2007).

Já em Londrina, município do Paraná com aproximadamente 555.965 habitantes em 2022 (IBGE, 2022), há referência à *Equipe Multidisciplinar de Saúde Ocupacional* em decreto que regulamenta o processo de Reabilitação Funcional dos Servidores e Servidoras da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município. O decreto estabelece que o programa será desenvolvido por meio de uma Equipe Multiprofissional do Programa de Reabilitação Funcional e que a comporá, além de outros profissionais, a Equipe Multidisciplinar de Saúde Ocupacional, formada por servidores do Grupo de Carreiras de Serviços Essenciais, do cargo Promotor de Saúde Pública, nas funções de Serviço de Medicina do Trabalho, Serviço de Psicologia, Serviço de Odontologia, Serviço de Enfermagem do Trabalho e, ainda, do Grupo de Carreiras de Gestão Pública, Gestor Social, na função de Serviço Social e Engenheiro do Trabalho, na Função de Serviço de Engenharia do Trabalho, e outros profissionais de saúde, de acordo com a necessidade específica de cada caso. O decreto trata das funções da Equipe Multidisciplinar dentro do Programa de Reabilitação Funcional, no entanto refere que as atribuições da Equipe serão objeto de regulamentação específica (Londrina, 2011).

Há ainda, dentre os Programas de Apoio à Saúde do Servidor encontrados na página institucional da Diretoria de Saúde Ocupacional de Londrina, a descrição de um Grupo de Combate ao uso abusivo de álcool e outras drogas, com frequência semanal voltado aos servidores municipais, no entanto sem menção de que seja realizada pela Equipe Multidisciplinar de Saúde Ocupacional (Londrina, 2024). Regulamentado por decreto, o Programa de Prevenção e Tratamento do Alcoolismo, estabelece normas para a prevenção e o tratamento do Alcoolismo no âmbito da Administração Direta e Indireta do Município (Londrina, 1998). O Decreto faz referência à *Equipe Interdisciplinar* formada por médico, psicóloga, assistente social, auxiliar de enfermagem e/ou outro profissional, quando solicitado,

que estabelecerá a conduta para o caso. Já na página institucional da prefeitura em que divulga o Programa, faz-se referência à *Equipe Técnica da DSO* que realizará a avaliação e acompanhamento ambulatorial dos casos (Londrina, 2019). As diferentes nomenclaturas referentes às equipes citadas, bem como a ausência de regulamentação específica não permite concluir que se tratam de mesma equipe e quais são as suas atribuições.

No município de Joinville, em Santa Catarina, com 616.317 habitantes (IBGE, 2022), uma Instrução Normativa dispõe sobre a Unidade de Saúde do Servidor (USS), órgão subordinado à Secretaria de Gestão de Pessoas, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. A normativa estabelece que a USS será integrada por equipe da área Medicina do Trabalho, equipe médica da área de Perícia, equipe de Segurança do Trabalho e *Equipe Técnica*, formada pelas áreas de Medicina Clínica, Enfermagem, Nutrição, Odontologia, Psicologia, Fonoaudiologia, Serviço Social e Terapia Ocupacional. Estabelece ainda que as atividades desempenhadas pelos profissionais integrantes da USS são essencialmente preventivistas e estritamente ligadas a agravos de saúde relacionados ao ambiente de trabalho, não tendo, portanto, finalidade assistencial (Joinville, 2016).

Tanto na experiência estadual, quanto nos municípios de Curitiba e Londrina, não foram encontradas regulamentações específicas com definição das equipes e suas atribuições, sendo somente citadas em referência a programas específicos desenvolvidos para os servidores, seja de acolhimento e escuta, ou mais estruturados como os Programas de Reabilitação Ocupacional e Reabilitação Funcional. Tal situação se assemelha ao PUOO, citado atualmente somente em normativas referentes a ações específicas, como acompanhamento de Readequação Funcional ou Readaptação, avaliação de dispensa de parte da jornada de trabalho, ou ainda avaliação de atestados de pessoa da família.

Assim como no município de Londrina, que faz referência à *Equipe Multidisciplinar de Saúde Ocupacional*, *Equipe Interdisciplinar* e *Equipe Técnica da DSO*, a equipe do PUOO também recebeu diferentes nomenclaturas até então: equipe técnica da DSO, equipe técnica de saúde da DSO e equipe multidisciplinar de saúde da DSO.

Já a experiência de Joinville apresenta uma normativa que regulamenta toda a Unidade de Saúde ao Servidor e suas equipes de atendimento ao servidor, estabelecendo suas composições e atribuições, o que torna mais claro os processos de trabalho, a atuação dos diferentes setores e a integração entre estes, evidenciando a importância de regulamentação



para o funcionamento e desempenho de um programa ou política pública.

Neste contexto, apesar de desenvolver ações que envolvem outros setores, como a MDT e TST, considera-se que o PUOO ainda atua de forma segmentada na DSO, o que acarreta falhas nos processos de trabalho e morosidade nos encaminhamentos necessários. Conforme abordado por Lancman *et al.* (2020), em uma perspectiva maior de intersetorialidade, entre as diferentes instituições federais envolvidas na Saúde do Trabalhador, uma prática mais integrada dentro da DSO permitiria a obtenção de certa unidade, apesar das diferentes áreas de atuação dos setores envolvidos, estabelecendo vínculos que superem a fragmentação e a especialização, exigindo, para isso, mudanças nos processos de gestão e de trabalho.

O mesmo ocorre em âmbito municipal, com ações desarticuladas da rede de atenção à Saúde do Trabalhador. Apesar de constante diálogo, discussões de caso e encaminhamentos para serviços da RAS, estas ações são realizadas no campo da assistência, sem necessariamente a identificação da relação saúde trabalho doença, ou ainda de integração com ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador. A rede de atenção à Saúde do Trabalhador no município de Maringá é formada pelos serviços de saúde nos três níveis de complexidade (Unidades Básicas de Saúde e Policlínicas, Unidades de Pronto Atendimento e Hospitais), assim como o departamento de Vigilância Ambiental, com ações integradas à Vigilância Epidemiológica. O município é coberto, ainda, por uma unidade Regional de CEREST, que atende a macrorregião Noroeste do Paraná. No entanto, exceto os serviços de saúde, não há registro de ações do PUOO desenvolvidas com os demais setores, seja de encaminhamento, participação em reunião, capacitação ou articulação intersetorial. Apesar de não se configurar como um serviço de saúde e, portanto, não integrar a RAS, considera-se que o Programa se beneficiaria de uma maior articulação com a rede de serviços de atenção à Saúde do Trabalhador, compreendendo que um trabalho integrado e articulado em rede ainda é um desafio ao campo da Saúde do Trabalhador.

O referencial teórico do estudo aponta para a necessidade de uma agenda de pesquisa que permita a construção de indicadores e o desenvolvimento de modelos para fundamentar a formulação de programas de atenção à Saúde do Trabalhador, bem como a produção de dados (como fatores de risco e prevalência de adoecimento em relação a gênero, escolaridade, cargo ou função, jornadas de trabalho, entre outros determinantes) e o monitoramento de políticas públicas implantadas (Assunção, 2024; Gomides, Abreu, Assunção, 2024).

Em suma, concomitante ao fortalecimento do PUOO no âmbito do município investigado, conforme as estratégias indicadas no Quadro 04, espera-se que os resultados da investigação, como um todo, aliados às etapas metodológicas desenvolvidas, contribuam para a expansão das políticas públicas em Saúde do Trabalhador em diferentes contextos, bem como para a qualificação profissional e produção do conhecimento na área.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se que o estudo atingiu o objetivo de analisar o programa implantado para potencializar a saúde dos servidores públicos municipais, a partir das percepções dos seus profissionais e gestores, identificando seus objetivos, ações desenvolvidas, potencialidades e necessidades de melhoria. Destacaram-se aspectos como a composição da equipe, ações de promoção da saúde do trabalhador, ambiência, intersetorialidade, regulamentação do PUOO entre outros. De modo geral, os resultados permitiram elencar possíveis estratégias para o aprimoramento do Programa em nível municipal.

Reitera-se a relevância do Programa para a administração pública municipal, criado desde 2016, observada a partir das diferentes normativas municipais que referenciam ou se relacionam com as ações desenvolvidas pelo PUOO.

Ainda, o PUOO é apresentado como um importante equipamento de cuidado em Saúde do Trabalhador, que vai além das ações ligadas ao absenteísmo ou incapacidade para o trabalho, a partir de atuação essencialmente em equipe, acompanhamento longitudinal do cuidado ampliado para as redes de atenção, encaminhamentos e constantes discussões intersetoriais e nos locais de trabalho. Contudo, compreende-se que um trabalho integrado e articulado entre os diferentes pontos de atenção da rede ainda é um desafio ao campo da Saúde do Trabalhador.

Entre as limitações metodológicas do estudo, cabe apontar que os dados refletem apenas as percepções dos profissionais do PUOO e seus gestores. Portanto, sugere-se o desenvolvimento de estudos futuros que abordem o impacto desta política em Saúde do Trabalhador, a partir das percepções dos próprios servidores municipais acompanhados pelo Programa.

Por fim, entende-se que o principal produto técnico oriundo dessa pesquisa, isto é, a Minuta de Resolução para a normatização do PUOO, representa importante contribuição para melhorias e o aprimoramento das condições estruturais e operacionais do Programa, ampliando e potencializando seus benefícios aos servidores municipais e, por conseguinte, à população em geral.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, R. A. **Características e impacto percebido por formuladores e atuais gestores acerca da Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal**. 2018. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas) – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2018. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3449>. Acesso em: 7 mar. 2025.

ASSUNÇÃO, A. A. Saúde dos trabalhadores em face das transformações do trabalho e emprego: caminhos para uma agenda de pesquisa. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, [São Paulo], 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/00124pt2024v49eedf11>. Acesso em: 7 mar. 2025.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luis, A. Reto. Augusto Pinheiro. 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRASIL. **Avaliação de políticas públicas: guia prático de análise *ex post***, volume 2. Brasília: Casa Civil, 2018. 301 p. il., gráfs., mapa color. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8853>. Acesso em: 24 jul. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Casa Civil, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 7 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011**. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST). Brasília: Casa Civil, 2011. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm). Acesso em: 7 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm). Acesso em: 7 mar. 2025.

BRASIL. **Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012**. Dispõe sobre a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT). Brasília: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823\\_23\\_08\\_2012.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html). Acesso em: 7 mar. 2025.

BRASIL. **Portaria nº 2.728, de 11 de novembro de 2009**. Dispõe sobre a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) e dá outras providências. Brasília: Ministério da Saúde, 2009. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt2728\\_11\\_11\\_2009.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt2728_11_11_2009.html). Acesso em: 7 mar. 2025.

BRASIL. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Brasília: Ministério da Saúde, 2016. Disponível em:

[https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510\\_07\\_04\\_2016.html](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html). Acesso em: 24 jul. 2024.

BRASIL. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html). Acesso em: 24 jul. 2024.

BRASIL. **Perfil Produtivo da População Trabalhadora Formal: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2022**. Brasília: Ministério da Saúde, 2022a. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador/renast/perfil-produtivo-rais>. Acesso em: 24 set. 2025.

BRASIL. **Resolução CFM nº 2.323, de 6 de outubro de 2022**. Dispõe sobre normas específicas para médicos que atendem o trabalhador. Brasília: Entidades de Fiscalização do Exercício das Profissões Liberais/Conselho Federal de Medicina, 2022b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cfm-n-2.323-de-6-de-outubro-de-2022-436399498>. Acesso em: 24 set. 2025.

BUSS, P. M.; HARTZ, Z. M. A.; PINTO, L. F.; ROCHA, C. M. F. Promoção da saúde e qualidade de vida: uma perspectiva histórica ao longo dos últimos 40 anos (1980-2020). **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 12, p. 4723-4735, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320202512.15902020>. Acesso em: 25 abr. 2025.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE DOS TRABALHADORES. **Relatório final da 1ª Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores**. Brasília: CNST, 1989. 21 p. Disponível em: <http://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/relatorio-1a-conferencia-nacional-saude-trabalhador>. Acesso em: 7 mar. 2025.

CURITIBA. **Decreto nº 365, de 16 de abril de 2007**. Aprova o regulamento da Reabilitação Ocupacional para os servidores municipais. Curitiba: Câmara Municipal, 2007. Disponível em: <http://leismunicipa.is/kpicl>. Acesso em: 25 abr. 2025.

CURITIBA. **Lei nº 11.768, de 1º de junho de 2006**. Dispõe sobre a Reabilitação Ocupacional do servidor público municipal. Curitiba: Câmara Municipal, 2006. Disponível em: <http://leismunicipa.is/cpgdn>. Acesso em: 25 abr. 2025.

DEJOURS, C. Trabajar hoy: nuevas formas del sufrimiento y de acción colectiva. In: WLOSKO, M.; ROS, C. (coord.). **El trabajo entre el placer y el sufrimiento**. Remedios de Escalada: Universidad Nacional de Lanús, Buenos Aires, Argentina, 2019. p. 51–70. Disponível em: [https://www.academia.edu/42385364/El\\_trabajo\\_entre\\_el\\_placer\\_y\\_el\\_sufrimiento\\_Aportes\\_desde\\_la\\_Psicodin%C3%A1mica\\_Del\\_Trabajo](https://www.academia.edu/42385364/El_trabajo_entre_el_placer_y_el_sufrimiento_Aportes_desde_la_Psicodin%C3%A1mica_Del_Trabajo). Acesso em: 25 abr. 2025.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. 8. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GOMIDES, L. M.; ABREU, M. N. S.; ASSUNÇÃO, A. A. Desigualdades ocupacionais e diferenças de gênero: acidentes de trabalho, Brasil, 2019. **Revista de Saúde Pública**, v. 58, n. 1, [São Paulo], 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2024058005342>. Acesso em: 7 mar. 2025.

HENNINGTON, E. A.; SANTOS, G. B.; PASCHE, D. F. Dez anos da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora e os desafios da formação para (trans)formação do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, [São Paulo], 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/21622pt2024v49e4>. Acesso em: 7 mar. 2025.

HURTADO, S. L. B.; SIMONELLI, A. P.; MININEL, V. A.; ESTEVES, T. V.; VILELA, R. A. G.; NASCIMENTO, A. Políticas de saúde do trabalhador no Brasil: contradições históricas e possibilidades de desenvolvimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 27, n. 8, p. 3091-3102, [Rio de Janeiro], 2022a. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232022278.04942022>. Acesso em: 7 mar. 2025.

HURTADO, S. L. B.; SILVA-MACAIA, A. A.; VILELA, R. A. G.; QUEROL, M. A. P.; LOPES, M. G. R.; BEZERRA, J. L. C. Intervenções em saúde do trabalhador: contexto, desafios e possibilidades de desenvolvimento – uma revisão de escopo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 47, [São Paulo], 2022b. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/21120pt2022v47e15>. Acesso em: 25 abr. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 24 set. 2025.

JANNUZZI, P. de M. Avaliação de programas sociais no Brasil: repensando práticas e metodologias das pesquisas avaliativas. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 36, jan./jul., Brasília, 2011, p. 251–275. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/228>. Acesso em: 10 abr. 2024.

JOINVILLE. **Instrução Normativa nº 002/2016 – SGP/USS**. Dispõe sobre a identidade, competência e caracterização dos serviços prestados pela Unidade de Saúde do Servidor (USS), órgão subordinado à Secretaria de Gestão de Pessoas. Joinville: Secretaria de Gestão de Pessoas, 11 nov. 2016. Disponível em: <http://leismunicipa.is/veko>. Acesso em: 24 set. 2025.

LANCMAN, S.; DALDON, M. T. B.; JARDIM, T. A.; ROCHA, T. O.; BARROS, J. O. Intersetorialidade na saúde do trabalhador: velhas questões, novas perspectivas? **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 10, p. 4033-4044, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320202510.27572018>. Acesso em: 25 abr. 2025.

LANCMAN, S.; BRUNI, M. T.; GIANNINI, R.; SALES, V. B.; BARROS, J. O. O trabalhar nas intervenções em saúde e segurança no trabalho: reflexões sobre a construção de uma política integrada. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 27, n. 11, p. 4265–4276, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320222711.06272022>. Acesso em: 25 abr. 2025.

LONDRINA. **Programa de prevenção e tratamento do alcoolismo**. Londrina, 5 dez. 2019. Disponível em: <https://portal.londrina.pr.gov.br/saude-ocupacional/programas-de-apoio-a-saude-do-servidor/programa-de-prevencao-e-tratamento-do-alcoolismo>. Acesso em: 24 set. 2025.

LONDRINA. **Programa de Apoio à Saúde do Servidor**. Londrina, 11 nov 2024. Disponível em: <https://portal.londrina.pr.gov.br/saude-ocupacional/programas-de-apoio-a-saude-do-servidor>. Acesso em: 24 set. 2025.

LONDRINA. **Decreto nº 602, de 16 de outubro de 1998**. Estabelece normas para a prevenção e o tratamento do alcoolismo no âmbito da Administração Direta e Indireta do Município. Londrina, 1998. Disponível em: [http://www1.londrina.pr.gov.br/dados/images/stories/Storage/medicina\\_trabalho/decretos/decreto\\_602\\_98.pdf](http://www1.londrina.pr.gov.br/dados/images/stories/Storage/medicina_trabalho/decretos/decreto_602_98.pdf). Acesso em: 24 set. 2025.

LONDRINA. **Decreto nº 1.347, de 28 de dezembro de 2011**. Regulamenta o processo de reabilitação funcional dos servidores e servidoras da administração direta, autárquica e fundacional do Município de Londrina. Londrina, 18 jan. 2012. Disponível em: [http://www1.londrina.pr.gov.br/dados/images/stories/Storage/medicina\\_trabalho/decretos/decreto\\_regulamentador\\_processo\\_de\\_reabilitacao\\_funcional.pdf](http://www1.londrina.pr.gov.br/dados/images/stories/Storage/medicina_trabalho/decretos/decreto_regulamentador_processo_de_reabilitacao_funcional.pdf). Acesso em: 24 set. 2025.

MARINGÁ. **Diretoria de Saúde Ocupacional lança programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem-Estar do Servidor**. Maringá: Secretaria de Comunicação, 18 maio 2016. Disponível em: <https://www3.maringa.pr.gov.br/site/noticias/2016/05/18/diretoria-de-saude-ocupacional-lanca-programa-um-outro-olhar-saude-e-bem-estar-do-servidor/29103>. Acesso em: 10 abr. 2024.

MARINGÁ. **Lei Complementar nº 239, de 31 de agosto de 1998**. Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Funcionários Públicos do Município de Maringá, Estado do Paraná. Maringá: Câmara Municipal, 1998. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/regime-juridico-maringa-pr>. Acesso em: 10 abr. 2024.

MARINGÁ. **Lei Complementar nº 1318, de 31 de março de 2022**. Dispõe sobre a Estrutura Administrativa da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Maringá e dá outras providências. Maringá: Câmara Municipal, 2022a. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/lei-complementar-1318-2022-maringa-pr>. Acesso em: 10 abr. 2024.

MARINGÁ. **Lei Complementar nº 1348, de 09 de novembro de 2022**. Altera a redação de dispositivos da Lei Complementar n. 239, de 31 de agosto de 1998, e dá outras providências. Maringá: Câmara Municipal, 2022b. Disponível em: <http://leismunicipa.is/0obqw>. Acesso em: 10 abr. 2024.

MARINGÁ. **Portaria nº 86, de 26 de abril de 2022**. Dispõe sobre a dispensa de parte da jornada de trabalho para acompanhamento de pessoa com deficiência. Diário Oficial do Município de Maringá: Secretaria de Gestão de Pessoas, Maringá, n. 3847, ano XXXII, p. 9, 27 abr. 2022c.

MARINGÁ. **Portaria nº 157, de 25 de julho de 2018.** Protocolo Técnico para concessão de licenças médicas da Prefeitura de Maringá. Maringá: Secretaria de Gestão, 2018. Diário Oficial do Município de Maringá: Secretaria de Recursos Humanos, Maringá, n. 2935, ano XXVIII, p. 18, 25 jul. 2018.

MARINGÁ. **Portaria nº 18, de 30 de janeiro de 2023.** Regulamenta o procedimento referente à apresentação de Atestado Médico de servidores, no que tange à Saúde Ocupacional, no âmbito do Município de Maringá. Diário Oficial do Município de Maringá: Secretaria de Gestão de Pessoas, Maringá, n. 4037, ano XXXIII, p. 7, 3 fev. 2023.

MARINGÁ. Portal da Transparência da Prefeitura de Maringá. **Organograma Geral do Município de Maringá.** Maringá, 2024. Disponível em: <https://tributos.maringa.pr.gov.br/portaltransparencia/1/organograma>. Acesso em: 5 maio 2025.

MARINGÁ. Portal da Transparência da Prefeitura de Maringá. **Pessoal: Servidores** (consulta *online* em maio/2025). Maringá, 2025. Disponível em: <https://tributos.maringa.pr.gov.br/portaltransparencia/1/servidores>. Acesso em: 5 maio 2025.

MERHY, E. E. **Saúde: a cartografia do trabalho vivo.** 3. ed. São Paulo: Hucitec, 2007. 189 p.

MINAYO-GOMEZ, C. Introdução – Campo da saúde do trabalhador: trajetória, configuração e transformações. In: MINAYO-GOMEZ, C.; MACHADO, J. M. H.; PENA, P. G. L. (org.). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea [online]**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011. p. 23–34. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9788575413654.0002>. Acesso em: 10 abr. 2024.

MINAYO-GOMEZ, C.; VASCONCELLOS, L. C. F.; MACHADO, J. M. H. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 6, p. 1963-1970, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018236.04922018>. Acesso em: 20 nov. 2025.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** São Paulo: Hucitec, 2013. 407 p.

MINAYO, M. C. S.; GUERRIERO, I. C. Z. Reflexividade como éthos da pesquisa qualitativa. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 19, n. 4, p. 1103-1112, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232014194.18912013>. Acesso em: 20 nov. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho.** Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/> Acesso em: 09 dez. 2025.

PARANÁ. Secretaria de Saúde do Estado do Paraná (SESA-PR). **Cuidando de quem cuida: Acolhimento e escuta do servidor. Divisão de Saúde Ocupacional do Servidor (DSOS), 2025.** Disponível em: <https://www.saude.pr.gov.br/Pagina/Cuidando-de-quem-cuida>. Acesso em: 1 out. 2025.



PEDUZZI, M.; AGRELI, H. L. F.; SILVA, A. M.; SOUZA, H. S. Trabalho em equipe: uma revisita ao conceito e a seus desdobramentos no trabalho interprofissional. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 18, supl. 1, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00246>. Acesso em: 10 abr. 2024.

PÓLLI, V. S. **Equipe multiprofissional na proposta de política de atenção à saúde e segurança no trabalho do servidor público federal**: uma discussão a partir da concepção da Saúde do Trabalhador. 147 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2014. Disponível em: <https://ppp.uem.br/arquivos-dissertacoes/vicente-scheidt-polli.pdf>. Acesso em: 7 mar. 2025.

PROGRAMA UM OUTRO OLHAR (PUOO). **Programa “Um Outro Olhar”**: Saúde e Bem Estar do Servidor. Arquivo digitalizado não disponível *online* (criado em março de 2016). Maringá, 2016a.

PROGRAMA UM OUTRO OLHAR (PUOO). **Programa “Um Outro Olhar”**: Saúde e Bem Estar do Servidor. Arquivo digitalizado não disponível *online* (criado em abril de 2016). Maringá, 2016b.

PROGRAMA UM OUTRO OLHAR (PUOO). **Programa “Um Outro Olhar”**: Saúde e Bem Estar do Servidor. Arquivo digitalizado não disponível *online* (criado em novembro de 2020). Maringá, 2020.

RIBEIRO, B. C. Nexo causal entre trabalho e saúde/doença e o problema das perícias. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, [São Paulo], 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/38622pt2024v49e8>. Acesso em: 7 mar. 2025.

ROSA, L. S.; CARDOSO, L. S.; CEZAR-VAZ, M. R. O processo de trabalho de Enfermeiros na saúde do trabalhador: revisão integrativa. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 8, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i8.5590. Disponível em: <https://rsdjournal.org/rsd/article/view/5590>. Acesso em: 15 dez. 2025.

SARAVIA, E. Introdução à teoria da política pública. In: SARAVIA, E.; FERAREZI, E. (org.). **Políticas públicas: coletânea**. v. 1. Brasília: ENAP, 2006. p. 21–42.

SOUZA, M. R. A. de. **Sistema integrado de notificação de acidentes de trabalho**: uma proposta de gestão de informações na saúde do trabalhador. 2022. 78 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) – Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2022. Disponível em: <https://ppp.uem.br/arquivos-dissertacoes/michel-rodrigo-antonio-de-souza.pdf/view>. Acesso em: 7 mar. 2025.

TAKAYAMA, G. M. **Saúde mental e trabalho**: panoramas das ações e programas desenvolvidos nas instituições financeiras, a partir da perspectiva de profissionais da área de saúde e segurança. 2021. 126 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Reabilitação) – Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/D.5.2021.tde-24032022-130509>. Acesso em: 24 set. 2025.

VELLOSO, I. S. C.; TIZZONI J. S. Critérios e estratégias de qualidade e rigor na pesquisa qualitativa. **Ciencia y Enfermeria**, 2020; 26. Disponível em: <https://doi.org/10.29393/CE26-22CEIS20022>. Acesso em: 20 nov. 2025.

**APÊNDICE A****INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS DAS ENTREVISTAS**

<b>ENTREVISTA</b>
1. Como você define o Programa Um Outro Olhar?
2. Qual a sua atuação no PUOO?
3. O PUOO tem conseguido atender os objetivos para o qual foi proposto?
4. Em sua opinião, após 8 (oito) anos de sua implantação, como você avalia o programa voltado para a saúde dos servidores municipais?
5. Quais as dificuldades, hoje, para melhor execução do PUOO, em sua opinião?
6. Quais as potencialidades para melhor execução do PUOO, em sua opinião?
7. Tem alguma sugestão de melhoria para o PUOO?

## APÊNDICE B

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) (ENTREVISTA)

Gostaríamos de convidá-lo a participar da pesquisa intitulada “O ‘Programa um Outro Olhar’ e suas contribuições para a saúde dos servidores municipais de Maringá”, de autoria de Eliana Muzolon Marques, aluna do Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas – Mestrado Profissional, da Universidade Estadual de Maringá (UEM), orientada pela Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lilian Denise Mai.

O objetivo geral da pesquisa é analisar o Programa Um Outro Olhar (PUOO) quanto aos aspectos estruturais, operacionais e legais no tocante às suas contribuições para a saúde dos servidores públicos municipais de Maringá. Envolverá duas etapas, a primeira com a coleta de dados na Diretoria de Saúde Ocupacional (DSO), e a segunda será a aplicação de entrevista com os profissionais que atuam diretamente no PUOO e seus gestores. Para isto, a sua participação é muito importante, e ela se daria mediante participação em entrevista semiestruturada, com duração de aproximadamente 20 minutos e que será gravada para posterior transcrição. Gostaríamos de esclarecer que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo a sua pessoa. Informamos, ainda, que as informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa, e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade. Os benefícios esperados da pesquisa envolvem avaliar os resultados e impactos do programa na saúde do servidor municipal e contribuir com melhorias para o programa, despertar a atenção de gestores para a importância da avaliação de políticas públicas, além de elaborar trabalho de caráter científico com possível publicação, sendo garantido o anonimato dos participantes. É importante que fique ciente de que as informações fornecidas são consideradas estritamente confidenciais e serão divulgados apenas os resultados globais da pesquisa.

Este projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê Permanente de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (COPEP/UEM), composto por profissionais de diferentes áreas cuja função é defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Caso você tenha mais dúvidas ou necessite maiores esclarecimentos, pode nos contatar nos endereços abaixo ou procurar o COPEP/UEM, cujo endereço consta neste documento. Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas, devidamente preenchida e assinada entregue a você.

Eu, \_\_\_\_\_ (nome por extenso do sujeito de pesquisa), declaro que fui devidamente esclarecido e concordo em participar VOLUNTARIAMENTE da pesquisa coordenada pela prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lilian Denise Mai.

\_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

(Assinatura ou impressão datiloscópica)

Eu, \_\_\_\_\_ (nome do pesquisador que aplicou a entrevista), declaro que forneci todas as informações referentes ao projeto de pesquisa supramencionado.

\_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

(Assinatura do pesquisador)

Qualquer dúvida com relação à pesquisa poderá ser esclarecida com os pesquisadores, conforme o endereço abaixo:

Nome: Lilian Denise Mai

Endereço: Av. Colombo, 5790. Campus Sede da Universidade Estadual de Maringá (UEM), Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas – Mestrado Profissional

Telefone: (44) 3011-4510. E-mail: [ldmai@uem.br](mailto:ldmai@uem.br)

Qualquer dúvida com relação aos aspectos éticos da pesquisa poderá ser esclarecida com o Comitê Permanente de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da UEM (COPEP), no endereço abaixo:

### **COPEP/UEM**

Av. Colombo, 5790, PPG, sala 4, CEP 87020-900. Maringá-PR. Telefone: (44) 3011-4597

e-mail: [copep@uem.br](mailto:copep@uem.br).

Atendimento: 2ª a 6ª feira, das 8h30 às 11h30 e das 14h00 às 17h20. Para atendimento presencial, o COPEP solicita a gentileza de agendar horário.

## APÊNDICE C

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)  
(GRUPO FOCAL)

Gostaríamos de convidá-lo a participar da pesquisa intitulada “O ‘Programa um Outro Olhar’ e suas contribuições para a saúde dos servidores municipais de Maringá”, de autoria de Eliana Muzolon Marques, aluna do Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas – Mestrado Profissional, da Universidade Estadual de Maringá (UEM), orientada pela Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lilian Denise Mai.

O objetivo geral da pesquisa é analisar o Programa Um Outro Olhar (PUOO) quanto aos aspectos estruturais, operacionais e legais no tocante às suas contribuições para a saúde dos servidores públicos municipais de Maringá. Envolverá três etapas, sendo que as duas primeiras já foram cumpridas: a primeira com a coleta de dados na Diretoria de Saúde Ocupacional (DSO), a segunda com a aplicação de entrevista com os profissionais que atuam diretamente no PUOO e seus gestores. A terceira etapa, ora proposta, será a realização de grupo focal também com os profissionais que atuam diretamente no PUOO e seus gestores. Para isto, a sua participação é muito importante, e ela se dará na **terceira etapa, mediante participação em grupo focal de aproximadamente uma hora a uma hora e meia e que será gravado para posterior transcrição**. Gostaríamos de esclarecer que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo a sua pessoa. Informamos, ainda, que as informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa, e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade. Os benefícios esperados da pesquisa até o momento envolvem avaliar os resultados e impactos do programa na saúde do servidor municipal e contribuir com melhorias para o programa, despertar a atenção de gestores para a importância da avaliação de políticas públicas, além de elaborar trabalho de caráter científico com possível publicação, sendo garantido o anonimato dos participantes. Com a terceira etapa, pretende-se contribuir ativamente com os dados já coletados para a construção da proposta de regulamentação do PUOO. É importante que fique ciente de que as informações fornecidas são consideradas estritamente confidenciais e serão divulgados apenas os resultados globais da pesquisa.

Este projeto de pesquisa, em todas as suas etapas, foi aprovado pelo Comitê Permanente de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (COPEP/UEM), composto por profissionais de diferentes áreas cuja função é defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Caso você tenha mais dúvidas ou necessite maiores esclarecimentos, pode nos contatar nos endereços abaixo ou procurar o COPEP/UEM, cujo endereço consta neste documento. Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas, devidamente preenchida e assinada entregue a você.

Eu, \_\_\_\_\_ (nome por extenso do sujeito de pesquisa), declaro que fui devidamente esclarecido e concordo em participar VOLUNTARIAMENTE da pesquisa coordenada pela prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lilian Denise Mai.

\_\_\_\_\_  
(Assinatura ou impressão datiloscópica)

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Eu, \_\_\_\_\_ (nome do pesquisador que aplicou a entrevista), declaro que forneci todas as informações referentes ao projeto de pesquisa supramencionado.

\_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(Assinatura do pesquisador)

Qualquer dúvida com relação à pesquisa poderá ser esclarecida com os pesquisadores, conforme o endereço abaixo:

Nome: Lilian Denise Mai

Endereço: Av. Colombo, 5790. Campus Sede da Universidade Estadual de Maringá (UEM), Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas – Mestrado Profissional

Telefone: (44) 3011-4510. E-mail: ldmai@uem.br

Qualquer dúvida com relação aos aspectos éticos da pesquisa poderá ser esclarecida com o Comitê Permanente de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da UEM (COPEP), no endereço abaixo:

**COPEP/UEM**

Av. Colombo, 5790, PPG, sala 4, CEP 87020-900. Maringá-PR. Telefone: (44) 3011-4597  
e-mail: copep@uem.br.

Atendimento: 2ª a 6ª feira, das 8h30 às 11h30 e das 14h00 às 17h20. Para atendimento presencial, o COPEP solicita a gentileza de agendar horário.

## APÊNDICE D

### SOLICITAÇÃO DE DISPENSA DE USO DO TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Vimos pela presente solicitar a dispensa do uso de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para a implementação do estudo intitulado **O “Programa Um Outro Olhar” e suas contribuições para a saúde dos servidores municipais de Maringá**. A presente solicitação se justifica por tratar-se de pesquisa documental, em que a coleta de dados se efetuará junto a fontes secundárias disponibilizadas em prontuário eletrônico do sistema Senior, utilizado pela Diretoria de Saúde Ocupacional (DSO) da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEPE) da Prefeitura Municipal de Maringá.

Asseguramos que a referida consulta só será iniciada após a devida autorização de uso dos arquivos pelo responsável administrativo (gestor ou seu representante) da referida instituição, enquanto DEPOSITÁRIO FIEL das informações armazenadas, e mediante aprovação do projeto pelo COPEP/UEM.

Da mesma forma, nos comprometemos a tratar os dados coletados observando todos os compromissos quanto ao sigilo e confidencialidade das informações pessoais, de modo que nenhum sujeito de pesquisa seja identificado, durante a execução do estudo ou por ocasião da divulgação científica do mesmo.

Informamos que os dados serão utilizados exclusivamente para os fins estabelecidos na presente pesquisa, e após a análise, os registros efetuados para o estudo serão devidamente descartados.

Certos de vossa compreensão,  
Atenciosamente,

Maringá, 23 de maio de 2024

Eliana Muzolon Marques  
Pesquisadora Responsável



## APÊNDICE E

### TERMO DE CONFIDENCIALIDADE E SIGILO

Eu, **Eliana Muzolon Marques, Brasileira, solteira, Terapeuta Ocupacional**, inscrita no CPF sob o nº 364.707.858-16, abaixo firmado, assumo o compromisso de manter confidencialidade e sigilo sobre todas as informações técnicas e outras relacionadas ao projeto de pesquisa intitulado **O “Programa Um Outro Olhar” e suas contribuições para a saúde dos servidores municipais de Maringá**, a que tiver acesso nas dependências da Diretoria de Saúde Ocupacional (DSO) da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEPE) da Prefeitura Municipal de Maringá.

Por este termo de confidencialidade e sigilo comprometo-me a:

1. Não utilizar as informações confidenciais a que tiver acesso, para gerar benefício próprio exclusivo e/ou unilateral, presente ou futuro, ou para o uso de terceiros;
2. Não efetuar nenhuma gravação ou cópia da documentação confidencial a que tiver acesso;
3. Não me apropriar de material confidencial e/ou sigiloso que venha a ser disponível;
4. Não repassar o conhecimento das informações confidenciais, responsabilizando-me por todas as pessoas que vierem a ter acesso às informações, por meu intermédio, e obrigando-me, assim, a ressarcir a ocorrência de qualquer dano e/ou prejuízo oriundo de uma eventual quebra de sigilo das informações fornecidas.

Neste Termo, as seguintes expressões serão assim definidas:

Informação Confidencial significará toda informação revelada ou cedida pelo participante da pesquisa, a respeito da pesquisa, ou associada à Avaliação de seus dados, sob a forma escrita, verbal ou por quaisquer outros meios. Avaliação significará todas e quaisquer discussões, conversações ou negociações entre, ou com as partes, de alguma forma relacionada ou associada com o desenvolvimento da pesquisa.

Informação Confidencial inclui, mas não se limita, a dados pessoais, informação relativa à operações, processos, planos ou intenções, informações sobre produção, instalações, equipamentos, segredos de negócio, segredo de fábrica, dados, habilidades especializadas, projetos, métodos e metodologia, fluxogramas, especializações, componentes, fórmulas, produtos, amostras, diagramas, desenhos de esquema industrial, patentes, oportunidades de mercado e questões relativas a negócios.

Pelo não cumprimento do presente Termo de Confidencialidade e Sigilo, fica o abaixo-assinado ciente de que sanções judiciais poderão advir.

Maringá, 23/05/2024.

Ass. \_\_\_\_\_  
Eliana Muzolon Marques

**APÊNDICE F****MINUTA DE RESOLUÇÃO Nº ..../202..-PMM**

Aprova o regulamento do ‘Programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem-Estar do Servidor’ (PUOO), do município de Maringá.

Considerando a trajetória e os resultados obtidos do Programa Um Outro Olhar junto aos servidores municipais de Maringá, desde 2016;

Considerando os fundamentos apresentados na Dissertação do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, uma parceria entre a Universidade Estadual de Maringá e a Prefeitura Municipal de Maringá, intitulada ‘Programa Um Outro Olhar: caracterização e contribuições no campo da saúde do trabalhador em nível municipal’;

A SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS APROVOU E EU, PREFEITO, SANCIONO A SEGUINTE RESOLUÇÃO:

Art. 1º Aprovar o Regulamento do Programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem-Estar do Servidor (PUOO), vinculado à Diretoria de Saúde Ocupacional da Secretaria de Gestão de Pessoas, conforme o Anexo I.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Dê-se ciência.

Cumpra-se.

Maringá, ... de .... de 202...

(Prefeito)

Assinatura

**ANEXO I****REGULAMENTO DO ‘PROGRAMA UM OUTRO OLHAR: SAÚDE E BEM-ESTAR DO SERVIDOR’ (PUOO) DO MUNICÍPIO DE MARINGÁ****I – DOS CONCEITOS**

Art. 1º O ‘Programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem-Estar do Servidor’ (PUOO) é um programa institucionalizado nas áreas de Gestão de Pessoas e Saúde do Trabalhador do município de Maringá/PR que, utilizando-se de tecnologias leves em saúde pautadas no trabalho em equipe multidisciplinar, está centrado no atendimento de apoio aos servidores públicos municipais e, considerando o seu ambiente laboral e determinantes de saúde, desenvolve ações de promoção à saúde, prevenção de agravos, acompanhamento e encaminhamento, com vistas à qualidade de vida e bem-estar dos servidores.

§ 1º O presente Regulamento estabelece as características e objetivos do Programa, assim como define a equipe que o comporá, as suas atribuições e os fluxos de atendimentos em saúde do trabalhador na administração municipal.

§ 2º O apoio referido aos servidores públicos municipais se estende aos demais agentes públicos, como empregados públicos em regime celetista, exceto quando relacionado especificamente a ações previstas no Regime Jurídico Único dos Funcionários Públicos do Município de Maringá (Lei Complementar nº 239/1998).

## II – DOS OBJETIVOS

Art. 2º Oportunizar aos servidores ações e estratégias que potencializam sua saúde e favoreçam ambientes de trabalho mais saudáveis, visando a melhoria da qualidade de vida, o desempenho laboral seguro, a valorização do servidor municipal e aumento da satisfação profissional, bem como a garantia da cidadania.

Art. 3º Produzir dados epidemiológicos e estatísticos sobre o trabalho desenvolvido pelo Programa e seus benefícios junto aos servidores públicos municipais.

Art. 4º Propiciar pesquisas científicas e novos conhecimentos no campo da saúde do trabalhador em nível municipal.

## III – DAS CARACTERÍSTICAS

Art. 5º O Programa Um Outro Olhar é desenvolvido sob a coordenação da Diretoria de Saúde Ocupacional da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Art. 6º Implementado como política pública de atenção ao servidor, deverá ter orçamento contemplado entre os Programas e Metas do Plano Plurianual da Administração Municipal, que integrarão a Lei Orçamentária Anual.

Parágrafo único. Atualmente, como setor integrante da Diretoria de Saúde Ocupacional, o programa está contemplado pelo Programa de Valorização e Qualificação do Servidor Público – Manutenção das atividades em saúde ocupacional e outros benefícios.

Art. 7º O Programa Um Outro Olhar desenvolve ações no ambiente de trabalho, com foco no bem-estar e saúde do servidor público municipal em seu desempenho laboral.

Art. 8º Os servidores podem ser encaminhados para o Programa Um Outro Olhar por suas chefias imediatas, pela Medicina do Trabalho e por outros setores da Secretaria de Gestão de Pessoas, bem como por entidades de representação dos trabalhadores e procura espontânea dos próprios servidores.

Art. 9º O Programa Um Outro Olhar tem como premissas o trabalho em equipe multidisciplinar e a horizontalidade na prática interdisciplinar, que permite a compreensão do indivíduo de forma integral e suas diversas necessidades referentes à saúde do trabalhador. A equipe será formada por cargos do quadro geral de servidores municipais.

Art. 10. A equipe multidisciplinar do Programa Um Outro Olhar prioriza o uso de tecnologias leves em saúde, como escuta, acolhimento, corresponsabilização, comunicação

efetiva, humanização do atendimento e educação em saúde, no desenvolvimento de ações individuais e coletivas de promoção à saúde, prevenção de agravos, com acompanhamento e/ou encaminhamento dos servidores atendidos.

Art. 11. O Programa Um Outro Olhar atuará em conjunto com os demais setores da Diretoria de Saúde Ocupacional, como Engenharia de Segurança do Trabalho, Gerência de Segurança do Trabalho e Medicina do Trabalho, no desenvolvimento de ações integradas na promoção de saúde e segurança do servidor municipal.

Art. 12. Poderão ser estabelecidas parcerias com outras secretarias, serviços públicos e privados da rede de atenção à saúde e socioassistencial, instituições de ensino superior, bem como outras organizações, para o desenvolvimento de projetos e ações de cuidado ao servidor público municipal.

#### IV – DAS AÇÕES DO PROGRAMA

Art. 13. O Programa Um Outro Olhar prevê a realização de ações como:

I – Atendimento individual de suporte em diversas áreas, de acordo com as necessidades identificadas;

II – Acompanhamento de Readequação Funcional e Readaptação, conforme disposto na Lei Complementar nº 1348/2022;

III – Visitas domiciliares para acompanhamento de servidores em afastamento e acompanhamento de retorno ao trabalho;

IV – Visitas técnicas para orientações e adequações necessárias nos ambientes de trabalho;

V – Atendimento em grupo devido demanda coletiva no ambiente de trabalho;

VI – Atividades de promoção da saúde e prevenção de agravos, a partir de cursos, capacitações e atividades educativas sobre saúde e bem-estar no trabalho;

VII – Desenvolvimento do Programa de Ginástica Laboral em diferentes locais de trabalho;

VIII – Articulação com chefias das diferentes secretarias para acompanhamento do quadro de saúde e de desempenho laboral dos servidores;

IX – Articulação intersetorial para trabalho em rede de atenção à saúde do trabalhador.

#### V – DA EQUIPE MULTIDISCIPLINAR

Art. 14. A equipe multidisciplinar do Programa Um Outro Olhar será integrada minimamente pelas seguintes categorias profissionais:

I – Assistente Social

II – Educador Físico

III – Enfermeiro do Trabalho

IV – Médico do Trabalho

V – Psicólogo

VI – Terapeuta Ocupacional

§ 1º A equipe multidisciplinar deverá ser composta por número de profissionais que atenda satisfatoriamente a abrangência das necessidades e demandas do trabalho nessa área em nível municipal.

§ 2º A equipe multidisciplinar poderá ser acrescida de profissionais de outras categorias, a qualquer tempo, conforme necessidade para atender às demandas dos servidores.

## VI – DAS ATRIBUIÇÕES DA EQUIPE MULTIDISCIPLINAR

Art. 15. São atribuições gerais dos integrantes da equipe multidisciplinar do Programa Um Outro Olhar:

- I – Realizar a escuta e acolhimento do servidor ou de quem está realizando o encaminhamento, com levantamento inicial da demanda;
- II – Realizar atendimento individual ou coletivo, conforme avaliação da equipe;
- III – Realizar ações de promoção em saúde e prevenção de agravos, no plano individual e/ou coletivo, visando a melhoria da qualidade de vida do servidor;
- IV – Investigar os fatores determinantes do adoecimento do servidor, propondo ações e estratégias de mitigação e enfrentamento;
- V – Solicitar laudos técnicos especializados para os profissionais assistentes, no intuito de reunir todas as informações que julgar pertinentes para o acompanhamento do servidor;
- VI – Propor mudanças no contexto do trabalho, quando indicadas, com vistas à promoção e preservação da saúde e ao melhor desempenho laboral;
- VII – Acompanhar o servidor com solicitação de Readequação Funcional por parte da Medicina do Trabalho, fornecendo as orientações necessárias para o exercício funcional em readequação, mediante documento com o rol de atividades passíveis de serem desempenhadas pelo servidor, conforme Lei Complementar nº 1348/2022;
- VIII – Acompanhar o servidor com solicitação de Readaptação por parte da junta pericial, conforme Lei Complementar nº 1348/2022;
- IX – Acompanhar o servidor com solicitação de relotação por iniciativa da Diretoria de Saúde Ocupacional, conforme disposto em Instrução Normativa nº 08/2022 – SEGEP, desde o processo de mudança de lotação, até o desempenho efetivo das funções em novo local de trabalho;
- X – Orientar familiares do servidor quanto à saúde deste e os impactos no desempenho do trabalho, quando necessário;
- XI – Realizar visita domiciliar e/ou institucional, quando necessário;
- XII – Realizar encaminhamento para a rede de atenção à saúde, socioassistencial e outros equipamentos do município, quando necessário;
- XIII – Manter acompanhamento periódico do desempenho do servidor no local de trabalho, podendo solicitar informações à chefia imediata;
- XIV – Registrar informações sigilosas, conforme normas éticas e técnicas;
- XV – Emitir relatórios técnicos, quando solicitado, respeitando as condições de sigilo;
- XVI – Participar das reuniões técnicas da equipe multidisciplinar para discussões de caso e dos processos de trabalho;
- XVII – Participar de reuniões e discussões de caso a fim de uma compreensão e atuação mais assertivas em relação a cada servidor, regidos por seus respectivos códigos de ética e orientações técnicas dos Conselhos Profissionais;
- XVIII – Encaminhar o servidor para atividades/cursos oferecidos pela Escola de Governo, quando pertinente;
- XIX – Firmar parcerias e agir em conjunto com outros setores da administração pública municipal, cuja atividade essencial favoreça a saúde do servidor;
- XX – Participar da organização de eventos, campanhas temáticas e educativas, capacitações e encontros técnicos promovidos pela Diretoria de Saúde Ocupacional;
- XXI – Participar de atividades de atualização e capacitação profissional quando solicitado ou por interesse do profissional;

XXII – Participar de reuniões intersetoriais para aperfeiçoamento de ações e políticas no campo da saúde do trabalhador;

XXIII – Acompanhar e supervisionar estágios, realizado por profissional com formação acadêmica equivalente à do estagiário.

Art. 16. Além das atribuições mencionadas no Art. 15, caberá especificamente ao Assistente Social integrante da equipe multidisciplinar do PUOO:

I – Realizar estudos socioeconômicos para identificação de demandas e necessidades sociais;

II – Orientar e encaminhar o servidor aos diferentes pontos da rede de atenção socioassistencial do município, conforme demanda do servidor;

III – Orientar sobre direitos sociais referentes à seguridade social, em conformidade com a demanda do servidor;

IV – Acompanhar o servidor em situação de internamento em instituições para tratamento, que o impeça de comparecer à perícia médica;

V – Avaliar a dispensa de parte da jornada de trabalho para acompanhamento de pessoa com deficiência, conforme estabelecido pela Portaria nº 86/2022 – SEGEP.

Art. 17. Além das atribuições mencionadas no Art. 15, caberá especificamente ao Educador Físico integrante da equipe multidisciplinar do Programa Um Outro Olhar:

I – Desenvolver o Programa de Ginástica Laboral nos locais de trabalho, em horário de expediente destes, com participação voluntária dos servidores e registro da participação para controle de frequência.

Art. 18. Além das atribuições mencionadas no Art. 15, caberá especificamente ao Enfermeiro do Trabalho integrante da equipe multidisciplinar do Programa Um Outro Olhar:

I – Promover atendimento de enfermagem, tanto individual quanto grupal;

II – Acompanhar o servidor afastado para tratamento de saúde, realizar orientações de cuidados à saúde e retorno ao trabalho;

III – Realizar ações de educação em saúde nos diferentes locais de trabalho e elaborar materiais educativos;

IV – Desenvolver ações de promoção à saúde, como programas educativos e campanhas sobre hábitos saudáveis, vacinação, nutrição, controle do estresse, entre outros temas relevantes à saúde do trabalhador;

V – Realizar levantamento de dados estatísticos referentes a afastamentos de servidores, doenças profissionais e lesões traumáticas, a fim de investigar possíveis relações com as atividades funcionais e propor estratégias de promoção de saúde e prevenção de agravos.

Art. 19. Além das atribuições mencionadas no Art. 15, caberá especificamente ao Médico do Trabalho integrante da equipe multidisciplinar do Programa Um Outro Olhar:

I – Atuar visando essencialmente a promoção da saúde e a prevenção da doença, conhecendo para tanto os processos produtivos e o ambiente de trabalho dos diferentes setores da prefeitura;

II – Assistir ao trabalhador e fazer os encaminhamentos devidos;

III – Fornecer atestados, laudos, pareceres e relatórios médicos e dar encaminhamento, sempre que necessário, dentro dos preceitos éticos;

IV – Promover, com a ciência do servidor, a discussão clínica com o especialista assistente do servidor, sempre que julgar necessário;

V – Avaliar as condições de saúde do servidor para determinadas funções e/ou ambientes, propondo sua alocação para trabalhos compatíveis com seu atual estado de saúde, orientando-o, bem como aos gestores ou chefia imediata, se necessário, em relação ao processo de adaptação do trabalho.

VI – Promover o esclarecimento e prestar as orientações necessárias sobre a condição dos servidores com deficiência, idosos e/ou com doenças crônico-degenerativas e gestantes; e, promover a inclusão destes no trabalho, participando do processo de adaptação do trabalho, quando necessário.

Art. 20. Além das atribuições mencionadas no Art. 15, caberá especificamente ao Psicólogo integrante da equipe multidisciplinar do Programa Um Outro Olhar:

I – Levantar o histórico de saúde do servidor e investigar os fatores relacionados ao trabalho que geram sofrimento psíquico;

II – Realizar triagem dos servidores encaminhados para o atendimento de suporte psicológico e organizar o fluxo de atendimento;

III – Realizar acolhimento e escuta qualificada, e adotar condutas técnicas de acordo com a demanda de cada servidor;

IV – Promover atendimento de suporte psicológico, psicoeducação e vivências, tanto grupais quanto individuais;

V – Realizar levantamentos, análises e diagnósticos fundamentados na atuação em psicologia organizacional e do trabalho, com o objetivo de contribuir com o planejamento, execução e avaliação de programas integrados de prevenção e promoção da saúde, bem-estar e qualidade de vida do trabalhador, bem como propor e auxiliar na implementação de programas e práticas de gestão que promovam a diversidade, a satisfação, o desempenho e o bem-estar organizacional.

Art. 21. Além das atribuições mencionadas no Art. 15, caberá especificamente ao Terapeuta Ocupacional integrante da equipe multidisciplinar do Programa Um Outro Olhar:

I – Avaliar o posto de trabalho, considerando as normas regulamentadoras vigentes e os princípios da Ergonomia;

II – Estabelecer a diagnose terapêutico ocupacional a partir das capacidades e limitações do servidor em relação às atribuições do cargo, identificando tarefas possíveis de serem realizadas de forma plena, tarefas que necessitem ser realizadas de maneira adaptada e tarefas as quais o servidor esteja impedido de realizar;

III – Realizar visita técnica ao local de trabalho com a finalidade de adequar o trabalho às condições de saúde do servidor e, se necessário, orientar servidor e chefia imediata a respeito das alterações necessárias no desempenho da função;

IV – Acompanhar o servidor com algum tipo de deficiência, favorecendo o desempenho de suas funções de modo seguro e produtivo, avaliando inclusive a necessidade de adaptações e/ou emprego de dispositivos de Tecnologia Assistiva.

## VII – DOS FLUXOS DE ATENDIMENTO E OPERACIONALIZAÇÃO

Art. 22. As procuras espontâneas de servidores e os encaminhamentos recebidos pelo Programa Um Outro Olhar serão organizados mediante um fluxo de classificação de prioridade e atendidos mediante agendamentos tanto na unidade da Diretoria de Saúde Ocupacional, quanto nos locais de trabalho, conforme determinação da equipe multidisciplinar.

§ 1º Tal fluxo se aplica a todas as origens de encaminhamento, inclusive de setores internos da Diretoria de Saúde Ocupacional.

§ 2º Além da avaliação da equipe multidisciplinar para organização dos atendimentos, serão considerados os períodos de vigência de readequações, afastamentos, entre outros prazos a serem cumpridos.

Art. 23. Os encaminhamentos para o Programa Um Outro Olhar serão realizados por meio de processo eletrônico em sistema eletrônico de informações utilizado pela administração pública municipal, ou conforme determinação da equipe multidisciplinar.

§ 1º Encaminhamentos realizados por chefias imediatas das diferentes secretarias do município serão realizados por meio de tipo processual Pessoal: Encaminhamento para o Programa Um Outro Olhar, com conteúdo restrito por conter informações pessoais.

§ 2º Encaminhamentos realizados por outros setores da SEGEP serão realizados por meio de tipos processuais específicos, conforme a demanda.

Art. 24. Os documentos referentes ao acompanhamento dos servidores pelo Programa Um Outro Olhar serão movimentados por meio de processo eletrônico em sistema eletrônico de informações utilizado pela administração pública municipal, ou conforme determinação da equipe multidisciplinar, sempre com conteúdo restrito por conter informações pessoais.

§ 1º O acompanhamento periódico do desempenho do servidor no trabalho será realizado por meio de tipo processual Pessoal: Relatório de Desempenho no Trabalho, no qual são solicitadas informações à chefia imediata, para acompanhamento e verificação de necessidade de adequações.

§ 2º O acompanhamento de servidor em Readequação Funcional será realizado por meio de tipo processual Pessoal: Readequação Funcional, no qual será enviado laudo pericial de Readequação emitido pela Diretoria de Saúde Ocupacional, e documento com o rol de atividades passíveis de serem desempenhadas pelo servidor, elaborado pela equipe multidisciplinar do Programa Um Outro Olhar.

## VIII – DOS REGISTROS E SIGILO DE INFORMAÇÕES

Art. 25. Todos os atendimentos realizados diretamente a servidores, deverão ser registrados pela equipe multidisciplinar em prontuário eletrônico do servidor, respeitando-se o sigilo profissional e normas éticas de cada categoria profissional.

Art. 26. Relatórios de demais ações, como de promoção e prevenção junto a gestores e/ou locais de trabalho, serão registrados por meio de processos eletrônicos em sistema eletrônico de informações utilizado pela administração pública municipal, ou conforme determinação da equipe multidisciplinar do Programa Um Outro Olhar.

## IX – DA AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO

Art. 27. Para fins de produção de dados no campo da saúde do trabalhador, todas as ações da equipe do Programa Um Outro Olhar serão registradas e documentadas, seja em prontuários eletrônicos, processos eletrônicos em sistema de informações, registros de atas de reuniões, arquivos digitais próprios.

Art. 28. Os dados produzidos no sistema eletrônico de informações e nos prontuários



eletrônicos serão utilizados para emissão de relatórios estatísticos, conforme determinação da própria equipe do Programa Um Outro Olhar, respeitando o sigilo e proteção de dados, para fins de criação de indicadores, avaliação e monitoramento, além de formulação de estratégias de intervenção conforme as necessidades identificadas.

Parágrafo único. A equipe do Programa Um Outro Olhar receberá treinamento para uso do sistema eletrônico de informações e prontuários eletrônicos, assim como participará de atualizações quando necessário.

Art. 29. Serão realizadas consultas junto aos servidores acompanhados pelo Programa Um Outro Olhar para avaliação das ações desenvolvidas pela equipe, bem como levantamentos de necessidades em relação ao contexto do trabalho, a fim de promover a participação dos próprios servidores em ações no campo da saúde do trabalhador.

## X - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 30. Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria da Saúde Ocupacional da Secretaria de Gestão de Pessoas, ouvida a equipe do Programa Um Outro Olhar e demais interessados, quando necessário.

## ANEXO I



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE MARINGÁ**  
**Secretaria Municipal de Gestão de Pessoas**  
**Superintendência da Secretaria de Gestão de Pessoas**  
**Diretoria de Saúde Ocupacional SEGE**  
Av. Carneiro Leão, 294, -- Bairro Zona Armazém, Maringá/PR  
CEP 87014-010, Telefone: (44) 3218-2167 - [www2.maringa.pr.gov.br](http://www2.maringa.pr.gov.br)

### AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA PARA O COMITÊ DE ÉTICA

Eu, Karina Sami Yamamoto Inoue, Diretora da Saúde Ocupacional, autorizo o desenvolvimento de pesquisa intitulada "O 'PROGRAMA UM OUTRO OLHAR' E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA A SAÚDE DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE MARINGÁ", de autoria da aluna Eliana Muzolon Marques do Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas – Mestrado Profissional, da Universidade Estadual de Maringá (UEM), orientada pela Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Lilian Denise Mai.

Autorizo a realização de coleta de dados que será realizada na DSO, com consulta aos prontuários de servidores que passaram por atendimento da equipe do PUOO desde sua implantação, compreendendo os anos de 2016 a 2023, além da aplicação de entrevista semiestruturada com a equipe técnica atual do PUOO, além da Gerência e Diretoria de Saúde Ocupacional, para compreender as percepções quanto ao PUOO e seu impacto na saúde dos servidores municipais.

Assim sendo, foi me garantido que:

- 1) Os dados serão usados unicamente para fins científicos.
- 2) Em nenhum momento da pesquisa os nomes e imagens dos participantes serão divulgados.
- 3) Os participantes podem a qualquer momento desistir da participação sem ser penalizado fisicamente, financeiramente e moralmente.
- 4) Ao final da pesquisa, se for do interesse da instituição, teremos livre acesso ao conteúdo da mesma, podendo discutir dos dados com o pesquisador.

Caso queira entrar em contato com o pesquisador responsável, poderei fazê-lo pelo número (44) 3218-2174.

Desta forma, uma vez lido e entendido os esclarecimentos e, por estar de pleno acordo com o teor do mesmo, AUTORIZO sua realização.

Maringá, 25 de junho de 2024.



Documento assinado eletronicamente por **Karina Sami Yamamoto Inoue, Diretor (a) de Saúde Ocupacional**, em 25/06/2024, às 15:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na [Medida Provisória nº 2200-2, de 24 de agosto de 2001](#) e [Decreto Municipal nº 871, de 7 de julho de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.maringa.pr.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.maringa.pr.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **4069226** e o código CRC **3E517F6C**.

Referência: Processo nº 01.22.00086913/2024.46

SEI nº 4069226

## ANEXO II

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE  
MARINGÁ

## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

## DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** O 'PROGRAMA UM OUTRO OLHAR' E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA A SAÚDE DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE MARINGÁ

**Pesquisador:** Lilian Denise Mai

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 81028224.4.0000.0104

**Instituição Proponente:** CCH - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

## DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 6.956.934

## Apresentação do Projeto:

Trata-se de um protocolo de pesquisa da Profª Lilian Denise Mai do CCH - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, enquanto orientadora de Eliana Muzolon Marques, do Programa de Pós Graduação em Políticas Públicas - Mestrado Profissional.

A saúde do trabalhador compreende práticas multiprofissionais e interdisciplinares com uma perspectiva comum de produção e promoção da saúde, no âmbito de atuação das políticas públicas de saúde. O objeto da pesquisa é o Programa Um Outro Olhar (PUOO), implantado há oito anos e formado por uma equipe multidisciplinar com o objetivo de potencializar a saúde dos servidores públicos municipais de Maringá (PR). O objetivo do estudo é analisar o PUOO quanto aos aspectos estruturais, operacionais e legais no tocante às suas contribuições para a saúde dos servidores. A coleta de dados ocorrerá em duas etapas: 1) consulta aos prontuários de servidores que passaram por atendimento da equipe do PUOO, entre 2016 e 2023; 2) entrevistas semiestruturadas com os profissionais que atuam diretamente no programa e seus gestores. Pretende-se com a pesquisa caracterizar o perfil de atendimento oferecido pelo PUOO desde a sua implantação, as demandas, atuações e as articulações com os demais setores e secretarias municipais. Espera-se que os dados e resultados obtidos com a pesquisa contribuam para a melhoria da política de atenção à saúde voltada para os servidores públicos municipais e para a atualização do programa através de possíveis reformulações, ajustes e aprimoramento, buscando evolução na qualidade de vida e trabalho dos servidores. Considera-

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM - bloco PPG, sala do COPEP.

**Bairro:** Jardim Universitário

**CEP:** 87.020-900

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3011-4597

**E-mail:** copep@uem.br

## UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ



Continuação do Parecer: 6.956.934

se ainda que a avaliação colabore com a elaboração e proposição à gestão pública municipal de uma Portaria de Implementação, normatizando aspectos estruturais, operacionais e legais do Programa Um Outro Olhar, contribuindo para a regulamentação de procedimentos adotados e maior transparência das ações desenvolvidas.

### Hipótese:

Ao longo dos oito anos de implementação do Programa, observa-se que as intervenções se diversificaram a partir da expansão das demandas e a equipe aumentou conforme as necessidades. Contudo, não foi realizado, até o presente momento, um estudo, avaliação ou mesmo a sistematização de dados sobre a sua atuação, sua abrangência e seus resultados. Ou seja, lacunas quanto a informações sobre a saúde dos servidores municipais podem limitar o alcance e as possibilidades de uma política pública dessa natureza. Entende-se o PUOO como um importante programa de atenção à saúde dos servidores municipais, a partir de ações pautadas em um conceito ampliado de saúde, com o objetivo de alcance da saúde integral do servidor e de proporcionar melhores ambientes e processos de trabalho. Diante disto, considera-se relevante a avaliação do programa para identificar resultados, apontar melhorias necessárias e ações para seu fortalecimento. Pretende-se com a pesquisa caracterizar o perfil de atendimento oferecido pelo PUOO desde a sua implantação, as demandas, atuações e as articulações com os demais setores e secretarias municipais. Busca-se evidenciar os processos de trabalho para, então, desenvolver protocolos e diretrizes que fortaleçam a atuação do programa enquanto serviço relevante de atenção e cuidado à saúde do servidor municipal. Espera-se ainda que a avaliação do programa favoreça o desenvolvimento de ações direcionadas às demandas dos servidores e o monitoramento constante desta política pública.

### Metodologia Proposta:

O método da pesquisa será um estudo de caso com abordagem qualitativa e quantitativa, com a aplicação de instrumento de coleta de dados em prontuário eletrônico dos servidores municipais atendidos pelo PUOO, além de entrevistas semiestruturadas com os profissionais que atuam diretamente no programa e seus gestores. O local de estudo envolverá o Programa Um Outro Olhar: Saúde e Bem Estar do Servidor (PUOO), formado por equipe técnica multidisciplinar da Diretoria de Saúde Ocupacional (DSO), da Secretaria Municipal de Gestão de Pessoas (SEGEP), do município de Maringá. A coleta de dados ocorrerá em duas etapas. A primeira envolverá consulta aos prontuários de servidores que passaram por atendimento da equipe do PUOO desde sua implantação, compreendendo os anos de 2016 a 2023, ainda que o atendimento tenha sido realizado por profissional que já se desligou desta equipe. O

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM - bloco PPG, sala do COPEP.

**Bairro:** Jardim Universitário

**CEP:** 87.020-900

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3011-4597

**E-mail:** copep@uem.br



## UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ



Continuação do Parecer: 6.956.934

instrumento de coleta de dados (ANEXO I) será aplicado ao total destes 3.224 prontuários a fim de caracterizar o perfil do servidor (cargo, gênero, ano de admissão e demissão, PCD) e dos atendimentos do PUOO (primeiro atendimento, forma e motivo de encaminhamento, profissionais que atenderam, abordagens realizadas, condutas posteriores, manutenção do acompanhamento) a partir de informações contidas em registros de prontuário eletrônico da DSO, no qual são registrados os atendimentos realizados pela equipe técnica multidisciplinar e perícia médica. Em se tratando de dados oriundos de prontuários eletrônicos, para essa etapa, será solicitada a dispensa de uso do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme o ANEXO II. Ainda, é apresentado o Termo de Confidencialidade e Sigilo dos Dados, conforme o ANEXO III. Para a segunda etapa, será aplicada entrevista semiestruturada com a equipe técnica atual do PUOO, além da Gerência e Diretoria de Saúde Ocupacional para compreender as percepções quanto ao PUOO e seu impacto na saúde dos servidores municipais. O instrumento que norteará a entrevista consta no ANEXO IV. Considerando a formação atual, serão convidados a participar onze profissionais, sendo uma assistente social, cinco psicólogas, três terapeutas ocupacionais, o gerente da GSAO e a diretora da DSO. A entrevista será realizada individualmente, após a leitura e assinatura do TCLE (ANEXO V), com duração de aproximadamente 20 minutos, nas próprias dependências da DSO e será gravada para posterior transcrição e análise dos dados. Pretende-se aplicar as entrevistas entre os meses de setembro e outubro de 2024, após aprovação pelo Comitê Permanente de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, da Universidade Estadual de Maringá (COPEP/UEM). Os dados quantitativos obtidos pelo Instrumento de coleta serão tabulados em uma planilha do programa Microsoft Excel® e analisados por meio da estatística descritiva, a partir da frequência de ocorrências na amostra coletada, de modo a contribuir para o diagnóstico situacional dos atendimentos já realizados desde a criação do PUOO. A análise dos dados qualitativos será por meio de análise do conteúdo, modalidade temática, com o objetivo de explicitar e sistematizar o conteúdo das mensagens, a partir de interpretações e inferências. A análise de conteúdo se dará por meio da transcrição das entrevistas, pré-leitura e sistematização conforme as questões, tratamento dos resultados e interpretação final fundamentada.

### **Critério de Inclusão:**

São critérios de inclusão para participar da entrevista ser integrante da equipe técnica do Programa Um Outro Olhar ou atuar nos cargos de chefia diretamente relacionados ao Programa (Gerência de Saúde Ocupacional e Direção de Saúde Ocupacional) no período de realização da

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM - bloco PPG, sala do COPEP.

**Bairro:** Jardim Universitário

**CEP:** 87.020-900

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3011-4597

**E-mail:** copep@uem.br

## UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ



Continuação do Parecer: 6.956.934

coleta dos dados.

### **Critério de Exclusão:**

São critérios de exclusão não aceitar participar da entrevista, ou estar ausente do local de trabalho (férias, licenças, afastamentos) no período da coleta.

### **Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário:

Analisar o Programa Um Outro Olhar quanto aos aspectos estruturais, operacionais e legais no tocante às suas contribuições para a saúde dos servidores públicos municipais de Maringá.

Objetivo Secundário:

1. Caracterizar os atendimentos realizados pelo programa no período de 2016 a 2024;
2. Investigar percepções da equipe multidisciplinar e gestores quanto ao programa;
3. Estabelecer fluxograma e elaborar protocolo e/ou regulamento próprio do programa.

### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

Considerando que toda pesquisa pressupõe riscos, o presente estudo apresenta risco mínimo, pois envolve participantes que podem apresentar desconforto e apreensão ao responder as entrevistas, além de tomar o tempo destes. No entanto, os riscos serão minimizados ao garantir local reservado e liberdade para não responder questões que possam ser constrangedoras para o sujeito. Quanto aos dados coletados em prontuários, o instrumento de coleta não traz nome ou qualquer dado de identificação do servidor, e após a pesquisa, o descarte dos dados coletados será feito de maneira adequada e segura, não tendo espaço para quebra de confidencialidade.

Benefícios:

Espera-se que os dados e resultados obtidos com a pesquisa contribuam para a melhoria da política de atenção à saúde voltada para os servidores públicos municipais e para a atualização do programa através de possíveis reformulações, ajustes e aprimoramento, buscando evolução na qualidade de vida e trabalho dos servidores. Considera-se ainda que a avaliação colabore com a elaboração e proposição à gestão pública municipal de uma Portaria de Implementação, normatizando aspectos estruturais, operacionais e legais do Programa Um Outro Olhar,

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM - bloco PPG, sala do COPEP.

**Bairro:** Jardim Universitário

**CEP:** 87.020-900

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3011-4597

**E-mail:** copep@uem.br

## UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ



Continuação do Parecer: 6.956.934

contribuindo para a regulamentação de procedimentos adotados e maior transparência das ações desenvolvidas.

### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Trata-se de estudo de caso com abordagem qualitativa e quantitativa, com a aplicação de instrumento de coleta de dados em prontuário eletrônico dos servidores municipais atendidos pelo Programa Um Outro Olhar (PUOO), além de entrevistas semiestruturadas com os profissionais que atuam diretamente no programa e seus gestores. Pretende-se com a pesquisa caracterizar o perfil de atendimento oferecido pelo PUOO desde a sua implantação, as demandas, atuações e as articulações com os demais setores e secretarias municipais.

A coleta de dados ocorrerá em duas etapas. A primeira envolverá consulta aos prontuários de servidores que passaram por atendimento da equipe do PUOO desde sua implantação, compreendendo os anos de 2016 a 2023, ainda que o atendimento tenha sido realizado por profissional que já se desligou desta equipe. O instrumento de coleta de dados será aplicado ao total de 3.224 prontuários levantados de todos os servidores que passaram por atendimento do PUOO, a fim de caracterizar o perfil do servidor (cargo, gênero, ano de admissão e demissão, PCD) e dos atendimentos do PUOO (primeiro atendimento, forma e motivo de encaminhamento, profissionais que atenderam, abordagens realizadas, condutas posteriores, manutenção do acompanhamento) a partir de informações contidas em registros de prontuário eletrônico da DSO, no qual são registrados os atendimentos realizados pela equipe técnica multidisciplinar e perícia médica.

Para a segunda etapa, será aplicada entrevista semiestruturada com a equipe técnica atual do PUOO, além da Gerência e Diretoria de Saúde Ocupacional, para compreender as percepções quanto ao PUOO e seu impacto na saúde dos servidores municipais. A entrevista será realizada individualmente, após a leitura e assinatura do TCLE, com duração de aproximadamente 20 minutos, nas próprias dependências da DSO e será gravada para posterior transcrição e análise dos dados.

Os dados quantitativos obtidos pelo Instrumento de coleta serão tabulados em uma planilha do programa Microsoft Excel® e analisados por meio da estatística descritiva, a partir da frequência de ocorrências na amostra coletada, de modo a contribuir para o diagnóstico situacional dos atendimentos já realizados desde a criação do PUOO.

A análise dos dados qualitativos será por meio de análise do conteúdo, modalidade temática, com o objetivo de explicitar e sistematizar o conteúdo das mensagens, a partir de

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM - bloco PPG, sala do COPEP.

**Bairro:** Jardim Universitário

**CEP:** 87.020-900

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3011-4597

**E-mail:** copep@uem.br



## UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ



Continuação do Parecer: 6.956.934

interpretações e inferências. A análise de conteúdo se dará por meio da transcrição das entrevistas, pré-leitura e sistematização conforme as questões, tratamento dos resultados e interpretação final fundamentada.

Busca-se evidenciar os processos de trabalho para, então, desenvolver protocolos e diretrizes que fortaleçam a atuação do programa enquanto serviço relevante de atenção e cuidado à saúde do servidor municipal. Espera-se ainda que a avaliação do programa favoreça o desenvolvimento de mais ações direcionadas às demandas dos servidores e o monitoramento constante desta política pública.

### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Apresenta os seguintes itens obrigatórios contidos na Norma Operacional 001/2013-CNS, atendendo as normas vigentes: Folha de Rosto devidamente preenchida e assinada, projeto simplificado e completo, orçamento detalhado no valor de R\$1.000,00 que será custeado pela pesquisadora, cronograma compatível com previsão para início da coleta de dados em 01/08/2024, apresenta autorização da Diretoria de Saúde Ocupacional da Prefeitura do Município de Maringá, apresenta TCLE e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido dentro das normas vigentes (segunda etapa).

### **Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

De acordo com a análise e as informações constantes nos arquivos anexados e com base na legislação vigente, esse Comitê julgou o presente protocolo de pesquisa submetido em 25/06/2024 como APROVADO, condição essa atrelada ao cumprimento do que se pede no campo "Considerações Finais a Critério do CEP", abaixo.

### **Considerações Finais a critério do CEP:**

Solicita-se, em consonância com a Resolução CNS 510/2016 (art. 17, item IX), que seja inserida no TCLE, breve explicação sobre o que é o CEP/COPEP - Comitê de Ética em Pesquisa.

Reitera-se a necessidade de apresentação de relatório final no prazo de 30 dias após o término do projeto.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM - bloco PPG, sala do COPEP.

**Bairro:** Jardim Universitário

**CEP:** 87.020-900

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3011-4597

**E-mail:** copep@uem.br

# UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ



Continuação do Parecer: 6.956.934

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2352219.pdf	25/06/2024 16:36:36		Aceito
Outros	SEI_4069226_Autorizacao_de_Pesquisa para o Comite de Etica.pdf	25/06/2024 16:35:29	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoDetalhado_Eliana.pdf	25/06/2024 16:31:51	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Eliana.pdf	25/06/2024 16:22:49	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2352219.pdf	24/06/2024 21:35:49		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Eliana.pdf	24/06/2024 20:43:35	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
Orçamento	Orcamento_Eliana.pdf	24/06/2024 20:17:19	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
Cronograma	Cronograma_Eliana.pdf	24/06/2024 20:15:53	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Eliana.pdf	24/06/2024 20:12:54	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Eliana.pdf	24/06/2024 20:12:54	ELIANA MUZOLON MARQUES	Recusado
Solicitação Assinada pelo Pesquisador Responsável	SolicitacaoPesquisa_Eliana.pdf	24/06/2024 20:01:01	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
Solicitação Assinada pelo Pesquisador Responsável	SolicitacaoPesquisa_Eliana.pdf	24/06/2024 20:01:01	ELIANA MUZOLON MARQUES	Recusado
Folha de Rosto	FolhadeRosto_Eliana.pdf	24/06/2024 15:29:13	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito

## Situação do Parecer:

Aprovado

## Necessita Apreciação da CONEP:

Não

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM - bloco PPG, sala do COPEP.

**Bairro:** Jardim Universitário

**CEP:** 87.020-900

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3011-4597

**E-mail:** copep@uem.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE  
MARINGÁ



Continuação do Parecer: 6.956.934

MARINGÁ, 18 de Julho de 2024

---

**Assinado por:**  
**Maria Emília Grassi Busto Miguel**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM - bloco PPG, sala do COPEP.

**Bairro:** Jardim Universitário

**CEP:** 87.020-900

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3011-4597

**E-mail:** copep@uem.br

## ANEXO III

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE  
MARINGÁ

## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

## DADOS DA EMENDA

**Título da Pesquisa:** O 'PROGRAMA UM OUTRO OLHAR' E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA A SAÚDE DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE MARINGÁ

**Pesquisador:** Lilian Denise Mai

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 81028224.4.0000.0104

**Instituição Proponente:** CCH - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

## DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 7.489.752

**Apresentação do Projeto:**

Trata-se de emenda apresentada ao projeto da Profª Lilian Denise Mai do CCH - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade de Maringá, anteriormente submetido a este COPEP/UEM, que recebeu parecer favorável de número 6.935.777.

A presente solicitação se justifica em função da necessidade de complementar e validar os dados já coletados nas etapas um e dois, conforme metodologia apresentada.

Para tanto, pretende-se acrescentar à metodologia uma terceira etapa que será a aplicação de grupo focal com o objetivo de apresentar parte dos resultados da pesquisa, principalmente a proposta de regulamentação do Programa Um Outro Olhar, e proporcionar o debate sobre o tema e exposição de opiniões de cada participante a respeito dos resultados parciais da pesquisa.

Visto que o trabalho estuda um programa em funcionamento e, neste momento de nova gestão municipal, está em discussão a proposição de regulamentação do programa, que é o objeto final da pesquisa, considera-se a necessidade de incluir esta etapa para dar a devolutiva dos dados já coletados, o que anteciparia junto ao grupo a contribuição da própria pesquisa e favoreceria na construção da proposta de regulamentação.

O grupo focal será realizado em uma sessão de aproximadamente uma hora, após a leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para esta etapa (ANEXO VI), nas próprias dependências da Diretoria de Saúde Ocupacional, e será gravado para posterior

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM - bloco PPG, sala do COPEP.

**Bairro:** Jardim Universitário

**CEP:** 87.020-900

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3011-4597

**E-mail:** copep@uem.br



## UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ



Continuação do Parecer: 7.489.752

transcrição e análise dos dados. Pretende-se realizar o grupo no mês de maio de 2025, após aprovação de emenda submetida ao Comitê Permanente de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, da Universidade Estadual de Maringá (COPEP/UEM).

Está sendo reafirmado que todos os preceitos e compromissos éticos previamente estabelecidos serão observados, e para tanto se mantém a autorização da instituição para realização da pesquisa, além de ser aplicado novo TCLE a todos os participantes que eventualmente sejam incluídos no universo amostral do estudo.

### **Objetivo da Pesquisa:**

O presente estudo tem como objetivo de analisar o Programa Um Outro Olhar (PUOO) quanto aos seus aspectos contextuais, estruturais, operacionais e legais no tocante às contribuições ao bem-estar de servidores públicos municipais.

A emenda proposta não altera o objetivo central do estudo.

### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Os riscos e benefícios inerentes à pesquisa já foram previamente analisados e considerados adequados no parecer consubstanciado anteriormente emitido. Dessa forma, a presente emenda não altera os aspectos éticos relacionados aos riscos e benefícios previamente avaliados, não sendo necessária uma nova análise desses elementos nesta etapa.

### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Os aspectos éticos e metodológicos da pesquisa já foram analisados e aprovados no parecer consubstanciado anteriormente emitido. Dessa forma, a presente emenda não altera as considerações previamente avaliadas.

### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Mantêm-se os efeitos da documentação previamente apreciada no parecer consubstanciado anteriormente emitido. Foi acrescentado o TCLE 2 Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para o Grupo Focal. Apresenta novo cronograma com previsão para coleta de dados do Grupo Focal no mês de maio/25. Para esta solicitação de emenda, os pesquisadores anexaram uma carta formal contendo a solicitação, a justificativa detalhada para as alterações propostas e a reafirmação das garantias éticas aos participantes da pesquisa.

### **Recomendações:**

Não se aplica

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM - bloco PPG, sala do COPEP.

**Bairro:** Jardim Universitário

**CEP:** 87.020-900

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3011-4597

**E-mail:** copep@uem.br

## UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ



Continuação do Parecer: 7.489.752

### Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Após a análise da documentação submetida, conclui-se que a emenda ao protocolo de pesquisa foi aprovada, considerando que as modificações propostas mantêm a integridade metodológica e ética previamente analisada no parecer consubstanciado anteriormente emitido.

Destaca-se que a continuidade da pesquisa deve seguir em conformidade com as diretrizes éticas vigentes, garantindo a proteção dos participantes e a rigorosidade científica do estudo.

### Considerações Finais a critério do CEP:

Alerta-se a respeito da necessidade de apresentação de relatório final no prazo de 30 dias após o término do projeto.

### Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_2518805_E1.pdf	19/03/2025 20:16:38		Aceito
Outros	Emenda.pdf	19/03/2025 20:10:09	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Eliana_COPEP_emenda.pdf	17/03/2025 22:57:47	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	17/03/2025 22:32:22	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_grupo_focal.pdf	17/03/2025 22:20:17	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
Outros	SEI_4069226_Autorizacao_de_Pesquisa_para_o_Comite_de_Etica.pdf	25/06/2024 16:35:29	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Eliana.pdf	25/06/2024 16:22:49	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
Orçamento	Orcamento_Eliana.pdf	24/06/2024 20:17:19	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Eliana.pdf	24/06/2024 20:12:54	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
Solicitação Assinada pelo	SolicitacaoPesquisa_Eliana.pdf	24/06/2024 20:01:01	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM - bloco PPG, sala do COPEP.

**Bairro:** Jardim Universitário

**CEP:** 87.020-900

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3011-4597

**E-mail:** copep@uem.br

# UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ



Continuação do Parecer: 7.489.752

Pesquisador Responsável	SolicitacaoPesquisa_Eliana.pdf	24/06/2024 20:01:01	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito
Folha de Rosto	FolhadeRosto_Eliana.pdf	24/06/2024 15:29:13	ELIANA MUZOLON MARQUES	Aceito

## Situação do Parecer:

Aprovado

## Necessita Apreciação da CONEP:

Não

MARINGÁ, 06 de Abril de 2025

---

**Assinado por:**  
**Aroldo Gavioli**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Av. Colombo, 5790, UEM - bloco PPG, sala do COPEP.

**Bairro:** Jardim Universitário

**CEP:** 87.020-900

**UF:** PR

**Município:** MARINGÁ

**Telefone:** (44)3011-4597

**E-mail:** copep@uem.br

## ANEXO IV



### **Programa Um Outro Olhar**

#### **Saúde e Bem-Estar do Servidor**

O Programa Um outro olhar foi criado em 2016 a partir de uma demanda latente no âmbito da Saúde do Trabalhador no Município de Maringá, com o objetivo de oportunizar ao servidor ações e estratégias que potencializem sua saúde e favoreçam ambientes de trabalho mais saudáveis, com vistas a melhoria da qualidade de vida, satisfação profissional e garantia da cidadania.

O Programa integra a Gerência de Saúde Ocupacional da Secretaria de Recursos Humanos e visa desenvolver ações de Promoção da Saúde do Trabalhador, Prevenção de Agravos, Assistência e Reinserção/Readaptação Laboral.

Diante do contexto apresentado e devido à necessidade de diferentes abordagens para enfrentamento das diversas condições de saúde e laborais, o Programa atua a partir de uma equipe interdisciplinar nas áreas da Assistência social, Educação física, Psicologia e Terapia ocupacional, superando a lógica de ações fragmentadas e considerando o indivíduo integralmente.

Os servidores são acompanhados pelo Programa a partir de uma demanda identificada pelo próprio servidor, pelas chefias imediatas, pela medicina do trabalho, entidade de representação dos trabalhadores (ex: Sindicato, Conselhos, entre outros.), ou ainda pela equipe interdisciplinar que integra o Programa.

#### **Ações do Programa:**

- Análise do histórico do servidor na Saúde Ocupacional;
- Anamnese e entrevistas;
- Avaliações;
- Reuniões Informativas;
- Grupos de Educação em Saúde;
- Grupos de Trocas de Experiências;
- Apoio e acompanhamento da Readaptação/Reinserção Laboral;

Paço Municipal "Sílvia Magalhães Barros" (44) 3221-1234 - CNPJ: 76.282.656/0001-06  
Av. XV de novembro, 701 – CEP 87.013-230 – Centro – Maringá-Pr

---





## SAÚDE OCUPACIONAL



- Estudo e pesquisa dos fatores determinantes do adoecimento e/ou afastamento do trabalho;
- Proposta de políticas para incrementar as ações de Saúde do Trabalhador;
- Discussão coletiva do processo de trabalho *"in loco"*;
- Mediação de conflitos no ambiente de trabalho;
- Orientação e mediação entre o servidor e os diferentes pontos da rede de atenção do Município;
- Ações de promoção da saúde e prevenção em saúde (avaliações e/ou adequações ergonômicas; avaliações e/ou adaptações ambientais, de materiais, ferramentas ou equipamentos).

### Ações específicas de cada área:

- **Assistência Social** – Acolhimento, escuta, visitas, orientações quanto aos benefícios assistenciais e/ou previdenciários, encaminhamentos.
- **Educação Física** – Ginástica laboral, educação em saúde, orientações.
- **Psicologia** – Acolhimento, escuta, apoio/acompanhamento, encaminhamentos.
- **Terapia Ocupacional** – Acolhimento, escuta, orientações e adequações de atividades laborais de acordo com normas ergonômicas, acompanhamento de restrição temporária ou definitiva, encaminhamentos.

### Protocolos de atendimento do Programa Um outro olhar

#### Acolhimento

O acolhimento ao servidor ou à chefia imediata pode ser feito por qualquer profissional do Programa, e após identificação da demanda a equipe definirá qual a intervenção adequada. Solicitações de atendimento por parte da chefia e/ou gestores deverão ser encaminhadas por Comunicação Interna para registro e encaminhamentos necessários.



### **Atendimentos**

Os atendimentos poderão ser feitos na Saúde ocupacional ou no próprio local de trabalho, de acordo com a demanda, e quando estes se fizerem necessários.

### **Restrição temporária e definitiva**

As restrições são acompanhadas pela equipe do Programa quando há a solicitação por parte da perícia médica, do próprio servidor ou da chefia imediata. O acompanhamento é realizado através de visita ao local de trabalho, observação e análise do local e da função desempenhada, para então serem dispensadas as orientações tanto ao servidor quanto à chefia imediata, além de adequações que se fizerem necessárias.

Ao final do período de vigência de restrição temporária é orientado que o servidor retorne em perícia médica com exames e laudo médico atualizado para prorrogação, alteração ou encerramento de restrição, de acordo com a avaliação da perícia.

Nos casos de restrição definitiva, é programado que o acompanhamento seja esporádico e/ou sempre que necessário.

### **Equipe do Programa Um outro Olhar**

- [REDACTED] – Terapeuta Ocupacional
- [REDACTED] – Psicóloga
- [REDACTED] – Terapeuta Ocupacional
- [REDACTED] – Educador físico
- [REDACTED] – Terapeuta Ocupacional
- [REDACTED] – Assistente social
- [REDACTED] – Terapeuta Ocupacional