



São Paulo, 13 de novembro de 2024.

Para:

Claudia Crescenzo – ART/SMS

Ref: Pauta de reunião – Mesa de Negociação da Saúde

Prezada,

O **Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Autarquias do Município de São Paulo – Sindsep** vem, respeitosamente, informar pauta da reunião da Mesa de Negociação Permanente da Saúde agendada para 19 de novembro de 2024.

1. RH

1.1. Processo de remoção

A Portaria 503/2024 estabeleceu critérios para o processo de remoção de servidores em exercício em unidades absorvidas por contratos de gestão, porém, identificamos algumas questões que necessitam de atenção:

- Especificamente na CRS Norte, muitas unidades da administração direta que necessitam de recursos humanos não foram elencadas para receber trabalhadores, sem que tenha havido qualquer justificativa para tal;
- Trabalhadores readaptados foram aliçados desse processo, sem prazo para que haja classificação e atribuição de vagas, embora a portaria estabeleça que:

Art. 10 Os servidores com laudo de readaptação funcional que estejam em exercício nas unidades dispostas no Anexo I desta Portaria, e que manifestarem sua opção pela não permanência na unidade, serão classificados em lista específica, por categoria profissional e terão sua vaga atribuída respeitando-se expressamente o respectivo laudo.

Demanda: Quais foram os critérios para a oferta de vagas nesse processo de remoção? Quando os servidores readaptados terão a oportunidade de remoção?

1.2. Processo de remoção

Muitos servidores que realizaram a opção de permanecer em unidades assumidas por OSS vivenciam a degradação de seu ambiente de trabalho. Reivindicam, nesse contexto, o direito de participar de processo de remoção (reopção).

Demanda: Oferecer termo de reopção a esses servidores, com processo de remoção amplo e transparente.

2. HOSPITAIS

2.1. Hospital José Soares Hungria - Pirituba

Para além das dificuldades com infraestrutura (com obras em curso) e falta de RH, as relações de trabalho nessa unidade têm sido pautadas pelo medo, com absenteísmo elevado tanto de trabalhadores da administração direta como de trabalhadores da OSS parceira. Exemplo da situação é o memorando enviado pela Diretoria Administrativa, informando sobre as obras que estão correndo na unidade e solicitando “manter conduta apropriada, respeito, cumprir as solicitações e ter paciência neste momento difícil”. O memorando é finalizado com os dizeres: “esta Diretoria Administrativa não hesitará em tomar medidas necessárias para manter o bom convívio, respeito e segurança a todos no HM Dr. José Soares Hungria”. Se por um lado isso pode ser interpretado como uma postura de defesa de trabalhadores e usuários do hospital, por outro lado pode ser entendido como uma ameaça de punição aos trabalhadores que não mantiverem “conduta apropriada”.

Além disso, falta transparência na concessão de plantões e horas extras, com distribuição desigual entre servidores, a despeito da necessidade geral de RH.

Demanda: Todos os trabalhadores têm direito a tratamento digno e respeitoso em seu local de trabalho, o que inclui divulgação ampla e transparente dos critérios para atribuição de plantões e horas extras, bem como das férias e escalas de final de ano.

2.2. Hospital Municipal Tide Setúbal

- O ambiente disponibilizado para o descanso da enfermagem mostra-se inadequado, pois sequer existem colchões no ambiente.

Demanda: Adequar o espaço de conforto da enfermagem.

- No site de OSS parceira, há a divulgação de que a empresa é responsável pela unidade neonatal (imagem a seguir), porém, quem realiza a assistência nesse local são os servidores públicos de carreira.

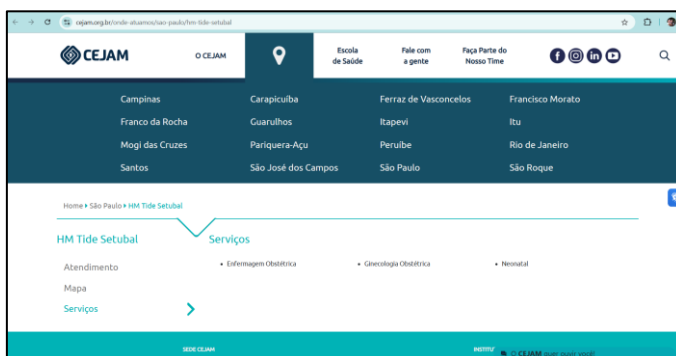


Figura 1 - <https://cejam.org.br/onde-atuamos/sao-paulo/hm-tide-setubal>

Demanda: Solicitar a adequação do site da OSS, para que as informações prestadas correspondam à realidade.

- A Central de Material Esterilizado (CME) é operada por empresa contratada, que estabeleceu como processo a obrigatoriedade de servidores públicos portarem um segundo crachá com QR Code e identificação. Para a retirada de material, os servidores devem apresentar esse crachá extra. Todavia, caso o servidor perca o crachá ou o esqueça em casa, fica impedido de retirar material (e, portanto, de exercer sua atividade).

Demanda: Implementar processo de trabalho em que o porte de segundo crachá de identificação não seja necessário.

Pauta anterior não solucionada: Servidores(as) relatam que a escala de folgas não tem sido divulgada com a antecedência contumaz, vindo a público apenas no último dia do mês, impedindo organização pessoal. Além disso, a falta de pessoal da SPDM tem sido usada como argumento para impedir o usufruto de faltas abonadas e trocas de folgas, ao mesmo tempo em que não há liberação de horas extras, a despeito da superlotação das enfermarias.

Demanda: Adequação da gestão de RH na unidade, com publicação tempestiva das escalas, cobrança da OSS parceira para garantir a cobertura adequada de pessoal e liberação de horas extras e plantões extras para os trabalhadores da administração direta.

3. SAMU

Em diversas regiões da cidade, trabalhadores têm sido obrigados a trabalhar em bases diferentes daquela onde estão lotados. Por vezes, utilizam-se carros administrativos para fazer o “remanejamento” dos servidores, isto é, o deslocamento de sua base de origem até a base onde prestará o serviço no dia. Todavia, recentemente, o SAMU publicou um documento com diversos Protocolos Operacionais Padrão, em que estabelece, entre outras coisas, que “Em casos de conhecimento prévio ao plantão sobre a escalação em outra base o colaborador deverá iniciar jornada na base escalada”. Isso acarretará prejuízos aos trabalhadores, inclusive porque muitas chefias estão orientando que os trabalhadores sigam por meios próprios para uma base diferente daquela onde estão lotados. Vale lembrar que o Estatuto do Servidor Público estabelece:

Art. 45 - Nenhum funcionário poderá ter exercício em unidade diferente daquela em que for lotado, salvo nos casos previstos neste Estatuto ou mediante prévia autorização do Prefeito.

Os trabalhadores não podem ser obrigados a exercer seu trabalho em unidades diferentes como rotina, evidenciando que se trata, na verdade, de falta de organização e planejamento da gestão para ter equipes completas e operacionais nos locais onde são necessárias. Ademais, na ocorrência de uma adversidade, como um acidente de trajeto, não haverá como acolher e proteger esses trabalhadores.



Demanda: Revisão tanto do documento publicado pelo SAMU como da prática rotineira de “remanejar” trabalhadores entre as diferentes bases, reforçando a importância da formalização das remoções, quando de sua ocorrência.

4. CTA

4.1. CTA Pirituba

Infraestrutura inadequada e sem acessibilidade para pessoas PCD, pois funciona no primeiro andar de um prédio. Falta de água recorrente, sem condições para que trabalhadores higienizem suas mãos ou mesmo utilizem o banheiros.

Demanda: Estabelecimento urgente de cronograma de reforma ou mudança da unidade, com a formação de uma comissão de obras.

4.2. CTA Henfil

As pactuações decorrentes de negociações efetuadas na Mesa da Saúde não foram implementadas, ou foram parcialmente, de modo que trabalhadores continuam sofrendo com extensão de horário.

Além disso, há relatos de falta de energia elétrica e falta de água sem que a gestão da unidade tenha tomado providências imediatas, como suspensão temporária do atendimento a usuários, de modo a proteger o bem-estar e mesmo a segurança dos atendimentos.

A implementação de projeto chamado “TLP Web” tem levado ao desconto de valores de diversos servidores, causando insatisfação e desmobilização dos trabalhadores. Como não há transparência sobre objetivo do projeto, tampouco de regras de operação, trabalhadores entendem que esse projeto tem sido usado como forma de perseguir e punir inadequadamente algumas pessoas.

Demanda: Implementação dos protocolos de atendimento pactuados entre trabalhadores e gestão da unidade. Informações transparentes sobre o TLP Web.

5. VIGILÂNCIA EM SAÚDE

5.1. UVIS Santa Cecília

Servidores têm encontrado dificuldades para participar de atividades sindicais, chegando a ouvir da chefia que deveriam solicitar liberação com três meses de antecedência. Isso ocorre inclusive para cursos destinados a Cipeiros e aos seminários promovidos pelo Sindsep.

Demanda: Coibir esse tipo de atitude, que em última instância pode se configurar como prática antissindical.

6. SEABEVs

Solicitamos agendamento de reunião com a Sra. Sandra Sabino Fonseca, da Secretaria-Executiva de Atenção Básica, Especialidades e Vigilância em Saúde, a fim de discutir o RH faltoso de unidades pertencentes à Rede de Atenção Psicossocial do município de São Paulo, notadamente CAPS, CECCOS e Pontos de Economia Solidária.

SOLICITAÇÃO DE DEVOLUTIVA DE PAUTAS ANTERIORES

Eleições

- atribuição de folga no dia das eleições a servidores que foram convocados pelo TRE para trabalhar no pleito municipal;
- envio de ofício ao TER para que os trabalhadores da unidade fossem dispensados do serviço eleitoral.

Assédio nos hospitais

Promoção do fluxo pactuado para os casos de assédio.

Concurso público

Para veterinários, biólogos e agentes de endemias, com recebimento, pela gestão, de pleito de trabalhadores.

Avaliação de pedidos de insalubridade, licença e registro de CAT

Reiteração da violência institucional contra servidora removida de ofício.

OFÍCIOS ENVIADOS AINDA SEM RETORNO

- Solicitação de reunião nas UVIS Santa Cecília e Sé
- Medidas mitigatórias para dias de altas temperaturas e baixa qualidade do ar
- Solicitação de vistas ao Processo SEI 6018.2024/0009296-8, relativo à apuração preliminar do acidente que resultou no falecimento do servidor Francisco Carlos Pereira Lima, do SAMU de São Paulo
- Solicitação de informações sobre a desativação da Base do SAMU do Jardim Iva