

MEMÓRIA DA REUNIÃO DA COMISSÃO DE RECURSOS HUMANOS DE 25 DE NOVEMBRO DE 2010

COORDENADOR: Soraia Reda Gilber

RELATOR: Maria Leonor Fanini Paulini

PARTICIPANTES: Gerson Luiz Ferreira Filho (SESA), Marina Assanuma (CRMV), José de Albuquerque Arruda (CRO), Claudia Schneck de Jesus (CREFITO), Renato Cesar Schmidt (ASSEF).

CONVIDADOS: Francisco Eugênio Alves de Souza e Cleuza Kumabara da SESA/DUP.

OBSERVADORES: Elaine Rodella (SINDSAÚDE) e 11 servidores municipalizados lotados no Hospital Municipal de Jaguariáiva

JUSTIFICATIVAS: Renato Cesar Schmidt (ASSEF) justificou com Declaração formal sua ausência na última reunião. Soraia justificou a ausência de Amélia Cabral Alessi nesta reunião por motivo de saúde.

1. Manual DUP – 1 “ Normas e Orientações - Recursos Humanos das Unidades Próprias “

Francisco Eugênio e Cleuza se apresentaram, informando suas formações e funções exercidas. Francisco discorreu sobre a história dos hospitais próprios da SESA, que compreende uma fase de existência de vários hospitais sob gestão e gerência direta da SESA, outra de municipalização de alguns hospitais com perda de expertise, e a atual na qual o Governador quis organizar uma nova rede própria. A convite do Governador, ele assumiu o cargo de Diretor de Unidades Próprias, que coordena os hospitais e Centros de Especialidade. A DUP possuía somente 01 servidor de carreira e 02 cargos comissionados, por isto foram chamados mais 03 profissionais de nível superior. Foi diagnosticado que não havia padronização de materiais e condutas para as unidades. Iniciou-se então ações de capacitação dos administradores e enfermeiros e foram elaborados 04 manuais de orientação e normatização. Um Sistema de Informação Integrado entre os hospitais está em fase de desenvolvimento. No que se refere ao Manual de RH ressaltou que cada unidade se orienta pelo geral sem desconsiderar a realidade local, que pode indicar a necessidade de adaptações. Após a apresentação, Renato questiona se as unidades foram consultadas previamente à elaboração do Manual. Soraia diz que não entendeu o Anexo 6 – Exemplo de Escala e exemplifica por sua experiência que no turno de 06 horas por dia e 12 horas em final de semana, o servidor nunca tem folga em finais de semana; fala que pela CLT a jornada não pode ultrapassar 42 horas semanais. Elaine coloca que as nossas unidades têm inúmeros problemas e que o Manual não ajudou, pois não olhou as especificidades de cada local. Há hospitais, como o do Litoral, que os servidores não têm uniforme ainda, mas são cobrados deveres. A lavanderia

do HOC tem promessa de solução. Faltam aparelhos no Hospital de Ponta Grossa. Em relação à escala de 06 horas, questiona como fazer 06 horas no HCAB se não há ônibus com esta frequência e diz haver problemas nas escalas do HT, HOC, HRP e Hospital de Jaguariaíva, onde o Prefeito segue o Manual. Francisco explica que este hospital está sob gestão do município, constando isto em convênio. A sua responsabilidade técnica e administrativa é da Secretaria Municipal de Saúde. Fala dos compromissos assumidos pelo município e que não foram cumpridos. Enfatiza que a DUP está enfrentando todos os problemas. Se há falta de uniformes, a Direção do Hospital de tomar as providências necessárias. Os hospitais de Reabilitação e Francisco Beltrão já têm uniformes. Em relação ao Manual, Cleuza coloca que o mesmo foi lançado em setembro/2010, como primeira versão, dirigido aos novos hospitais e não seria possível atingir a todas as particularidades; e que a questão de insatisfação dos servidores não será tratada pelo Manual. Quanto à escala proposta, defendem-na pois sabem do acúmulo e do desgaste individual que causa uma escala de 12x36, que era a utilizada pelos hospitais próprios de Curitiba e RMC. Foi diagnosticado que o Recursos Humanos dos Hospitais não sabiam fazer a escala, que é de 160 horas num mês de 04 semanas de 40 horas. Ressalta que se souber fazer a escala, haverá folga num final de semana e não repercutirá no salário. Cita o HT, onde está sendo feito corretamente. Elaine diz que pós-Manual houve mudanças nas escalas dos hospitais próprios de Curitiba e RMC e que as mesmas funcionavam já há 30, 50 anos conforme o Hospital. O Manual não fala dos direitos dos servidores, não deixa claro a questão das folgas de feriados, e parece que não querem mais dar alimentação necessária aos servidores que trabalham em hospitais mais distantes de acesso. Não há esclarecimento para que serve a Ficha Funcional. Cleuza responde que lanche todos terão e as refeições, as unidades podem optar por oferecê-las, é uma questão de gestão local. Em relação a folgas em feriados, havendo a escala e o cumprimento de 160 horas por mês, é possível. Lembra que o Secretário já definiu que os hospitais de Curitiba e RMC que já funcionavam na escala 12x36 poderiam continuar. Gerson coloca que Jaguariaíva aplica o Manual por conta própria, as transferências citadas por Elaine não são questão de favorecimento, e a Ficha Funcional do Manual não se trata de avaliação de desempenho, mas de acompanhamento, e é solicitada pela Vigilância Sanitária. Francisco reafirma que com a municipalização, o município tem autonomia. No que se refere aos hospitais próprios, há setores com mais ou menos servidores e sabe da necessidade de ter um quadro estável para não haver sobrecargas. A DUP está focada nos problemas sob sua governabilidade e responsabilidade, que é fazer os hospitais funcionarem. A DUP está apoiando os hospitais com orientações e normas. Os Manuais foram elaborados para nortear os hospitais. Cita que já se tem resultados, como o Hospital de Francisco Beltrão que recebeu homenagem de "Destaque da Região em 2010", o Hospital de Ponta Grossa já está realizando consultas e cirurgias. Soraia solicita que na Ficha Funcional, que consta no Manual, sejam anotados os elogios e

reclamações de “usuários”. Em relação ao Anexo 3 – Feriados, ela diz que não é pago hora extraordinária e Cleuza explica que o servidor não pode receber, somente mediante acordo. Soraia pede ainda que o Manual deve prever questões como alimentação para os servidores em hospitais distantes, podendo se estabelecer critérios como local de residência. Francisco enfatiza que as unidades precisam ter planejamento, programação, indicadores, metas, análise, monitoramento e avaliação. Elaine considera que o Manual mecheu com a vida dos servidores, que antes trabalhavam dia sim, dia não, sem definir uma política de RH clara. Há servidores que saíram no domingo às 19h00 e retornarão 2ª. feira, às 7h00. Propõe telefones públicos nos hospitais, visitas aos hospitais e suspensão do Manual, dizendo que a NOB/SUS-RH aponta que tudo deve ser negociado. Francisco esclarece que não é pretensão do Manual definir uma política, mas sim apoiar as novas unidades. Renato sugere que o nome do Manual está gerando interpretações diferentes. Cada unidade deve discutir e elaborar o seu Manual, com base no da DUP, e em negociação SESA e SINDSAÚDE. Gerson resalta que o Manual foi apresentado e discutido previamente com os representantes dos Hospitais, antes de sua divulgação. Elaine diz que a escala deve estar associada a uma política de RH e que o modelo de 06x12 foi copiado do HU-UEL e não é adequado aos nossos hospitais. Cleuza coloca que o Manual visou atender aos novos hospitais e servidores, que a escala dos servidores já foi negociada com o Secretário, e que o Manual é passível de alterações, mas as normas legais não podem ser alteradas. **Encaminhamentos: Dar continuidade ao trabalho da comissão sobre o Manual da DUP na Comissão de Recursos Humanos e no Conselho Estadual de Saúde com desenvolvimento das seguintes ações: 1- definição de calendário de visita aos hospitais; 2- leitura e debate na comissão sobre o Manual da DUP; 3- paulatinamente a formação de comissão composta por representantes de servidores, SindSaúde e Sesa dos diversos hospitais para análise dos termos do manual da DUP; 4- elaboração de memorando da Sesa esclarecendo que a ficha não tem a atribuição de avaliar o desempenho do servidor e se houver qualquer anotação que venha a prejudicar o servidor haverá amplo direito a defesa; 5- que o Conselho Estadual de Saúde debata a questão da oferta de alimentação para os servidores das unidades hospitalares.**

2. Hospital de Jaguariáiva

A servidora Lúcia do Hospital de Jaguariáiva disse que trabalhou 04 anos do Centro Cirúrgico, saiu e agora retornou. Está com problema de artrose no joelho. Foi pedir folga, pois a filha mora em Laranjeiras do Sul. As folgas são determinadas pela Chefe Irene, sem consulta prévia. A Chefe negou. Lúcia já abriu processo de pedido de aposentadoria. Maria Aparecida informa que os servidores da SESA são tratados como “tranqueira”. Impuseram as seis horas aos servidores municipalizados da SESA, que antes faziam 12x36, sem discussão prévia. Elaine Rodella fala que o Hospital é um caos, problemas na desinfecção, na farmácia, nos cilindros de oxigênio, na caldeira. Foi realizado

concurso público municipal, mas não foram nomeados servidores para o Hospital. A gestão de recursos humanos é autoritária. Gerson expõe que ligou para o Prefeito para marcar a visita e o mesmo falou que ele entregaria a chave do Hospital na oportunidade; o que foi levado ao conhecimento do Diretor Geral da SESA. Gerson esclareceu que o Manual da DUP só se aplica às unidades próprias não cedidas. Quanto aos servidores municipalizados, a gestão é do município; qualquer desrespeito precisa de provas contundentes.

Encaminhamentos: Sugere-se uma Moção de Repúdio do CES-PR, para conhecimento do Prefeito e do Conselho Municipal de Saúde; Remessa às Comissões competentes e Ofício ao Ministério Público sobre a situação de infra-estrutura do Hospital . Gerson comprometeu-se em responder o Ofício 770/10 do SINDSAÚDE sobre o Hospital e conversar com o Prefeito sobre este e as pendências relativas a equipamentos, atendimento pela UNIMED. Solicitará para a Diretoria da 3ª.RS que averigüe in loco os problemas de gestão de recursos humanos no Hospital e tome as providências necessárias na área de vigilância sanitária.

3. Hospital Regional de Santo Antônio da Platina

José de Albuquerque Arruda denuncia a situação do Hospital, que funciona precariamente com falta de recursos humanos; e da Santa Casa de Jacarezinho. **Encaminhamento: A questão será remetida à Comissão de Acesso ao SUS.**

4. Visita a Hospitais

O Hospital Infantil Antônio Fontes está desativado e há entidades que pleiteiam a cessão do imóvel. Por este motivo, colocou-se a faixa que será ocupado pela Regional de Saúde. O imóvel tem infiltrações, materiais inservíveis que não podem ser doados até 31/12/10, e poderá a parte da frente ser usada na Operação Verão 2010-2011. A visita ao Hospital Municipal de Matinhos foi adiada, pelo questionamento realizado pela Secretaria Municipal de Saúde do motivo da mesma. **Encaminhamento: Ficou da SE-CES solicitar ao SINDSAÚDE que formalize a justificativa.** Ficou adiada também a visita ao Hospital de Francisco Beltrão, pois Gerson está com problemas de saúde.

5. Próxima reunião

Ficou agendada para o dia 14/12/10. Soraia justifica que estará ausente por motivo de cirurgia.

Leonor propôs que documentos que sejam objeto de discussão com convidados na Comissão, sejam primeiramente lidos e discutidos em conjunto na Comissão.

Indicação de Pauta Mínima para a Próxima Reunião:

- Leitura e Discussão do Manual da DUP pela Comissão.