



Órgão de divulgação do SindSaúde/PR • Julho de 2011 • Rua Mal. Deodoro, 314, cj 801, CEP 80.010-010, Curitiba, PR

# PCCV e 30 horas

O que merecíamos dia 11.... mas o que tivemos dia 11



Leia mais na página 3 e no encarte desta edição.



**Dia 30 de julho, assembleia estadual da categoria.**

# Manual esclarece licenças médicas

## Chefias estão pedindo CID em atestados de até três dias

Muitas são as reclamações de trabalhadores que precisam se licenciar por motivo de doença. É que os diversos setores de Recursos Humanos das unidades está exigindo que o atestado dado pelo médico contenha o CID - Código Internacional de Doenças.

O fato é que o manual da Dims - Divisão de Medicina e Saúde Ocupacional/Seap determina algo diferente. Confira:

*Quando o servidor se ausentar do trabalho por motivo de doença, por até três dias no mês, consecutivos ou não, deve entregar o atestado médico à chefia imediata ou à unidade de*

*recursos humanos do seu órgão de origem, sem o CID - Código Internacional de Doenças.*

*Quando o motivo da doença exigir mais de três dias de falta ao trabalho, ininterruptos ou não, no mesmo mês, o servidor deve dirigir-se à DIMS ou JIPM para avaliação médico pericial, sempre nas primeiras 24 horas do atestado médico.*

Portanto, se o funcionário apresentar atestado inferior a três dias, o chefe não tem porque pedir o CID. Chefia não estabelece as normas nem leis. Apenas cumpre. A orientação do sindicato é que o trabalhador, nesta situação, conteste.

# Atualize seu endereço

Muita gente reclama que as publicações do sindicato não chegam a sua casa. Para o SindSaúde, isso é um grande problema, pois nosso objetivo ao fazer os jornais é garantir a melhor e mais completa informação aos filiados.

Por isso, mantenha seu endereço atualizado sempre. E, por favor, avise seu colega de trabalho para que ele também faça a atualização dos dados junto ao sindicato.

Em poucos minutos, você preenche o formulário simplificado. Mais um problema solucionado. Não esqueça: quem se aposenta ou muda de local de trabalho também deve avisar o sindicato!

A direção agradece e reitera seu compromisso.

<b>Nome:</b>
<b>Endereço:</b>
<b>Cidade:</b>
<b>CEP:</b>
<b>Fone residencial:</b>
<b>Celular com DDD:</b>
<b>Email:</b>
<b>Local de trabalho:</b>
<b>Endereço do local de trabalho:</b>
<b>Fone comercial:</b>
<b>Cidade:</b>
<b>___ Regional de Saúde</b>
<b>Outras informações:</b>

### EXPEDIENTE

**Pressão Alta** - Órgão de divulgação do SindSaúde • Abril de 2011

SindSaúde/PR - Sindicato dos Trabalhadores e Servidores Públicos Estaduais dos Serviços de Saúde e Previdência do Estado do Paraná. Sede própria à Rua Mal. Deodoro, 314, 8º andar, cj. 801, Ed. Tibagi, Curitiba, PR, CEP 80.010-010. Fone (041) 3322-0921, fax (041) 3324-7386 • www.sindsaudepr.org.br • contato@sindsaudepr.org.br • Fotos: Julio Cesar Cruz • Textos: Elaine Rodella e Lea Okseanberg. Editora e jornalista responsável: Lea Okseanberg • Diagramação: Excelência Comunicação. Fone: (41) 8802-4450 • Impressão: O Estado do Paraná • Tiragem: 7 mil exemplares. É permitida a reprodução com a citação da fonte.

# Folga a mais para quem trabalhar em feriado

## Determinação da Sesa já está nos setores de pessoal

Servidor escalado para trabalhar em feriado terá uma folga a mais. O problema é que tem chefia que fica mordida! Não admite que o sindicato consiga negociar a ampliação de direitos. E alegam que não receberam orientação. Mas também não procuram obter a informação. Com telefone, email e tantos meios de comunicação, essas pessoas não conseguem tirar as dúvidas e ter a informação correta.

Ao não aplicar a determinação da Sesa, a chefia desrespeita a decisão dos dirigentes da Secretaria. Ou seja, tem cargo nomeado que não

acata a decisão do secretário.

A direção sindical viu, in loco, que o Hospital do Trabalhador - HT - e o Huop - Hospital Regional do sudoeste - as escalas de julho ainda não contemplam a folga a mais para quem trabalhou no feriado de Corpus Cristi.

Mas o sindicato pediu à Sesa que verificasse a situação para acabar com esse tipo de ação abusiva.

**Recado ao servidor** - Se o seu direito à folga não for respeitado, não se cale. O sindicato é o seu canal de reclamação.

Dia 11/7

# Lentidão nas negociações

## Secretário reconhece reivindicações, mas não estipula prazos



Reunião realizada dia 11 de julho, entre SindSaúde Sesa e Secretaria da Administração - Seap, foi num clima em que o secretário da Saúde, Michele Caputo, fez questão de reafirmar o reconhecimento do secretário da Saúde à legitimidade do clamor da categoria pelo PCCV e pelas 30 horas. Mas nem tudo é um mar de rosas. Também ficou evidente que a evolução, o desenvolvimento das questões, é muito lenta.

**Jornada** - O caminho para resgatar a jornada confiscada

tem muitas paradas. A Sesa enviou a demanda à Seap, que foi favorável à retomada do cumprimento das jornadas estabelecidas em lei federal. Na parada seguinte, na Procuradoria Geral do Estado - PGE -, o assunto foi debatido, em função da eleição do procurador geral, Ivan Bonilha, para o Tribunal de Contas.

Depois da eleição, o passo seguinte é discutir o tema com a PGE e com o governador Beto Richa. Nessas discussões, a Sesa vai sustentar que cinco profissões

têm a jornada prevista lei federal e que o Estatuto do Servidor prevê o cumprimento dessa legislação. Fato amplamente divulgado pelo SindSaúde, durante longos anos, aos governantes, parlamentares e toda a sociedade.

Na proposta da Sesa e Seap, a ser apresentada ao governador, há seis profissões que têm lei federal: assistente social, telefonista, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, técnico de RX e técnico de laboratório. Caputo, que é bioquímico, não inclui os laboratoristas nem os

bioquímicos em jornada que tem lei federal. O sindicato contesta e aponta a lei 3.999/61.

A direção, mais uma vez, apontou a natureza diferenciada do trabalho e manteve a tese de que a jornada máxima de 30 horas tem de ser para todos os trabalhadores do SUS. A reivindicação do sindicato não exclui, de modo algum, a urgência do cumprimento das categorias que têm a regulamentação da jornada.

A resistência inicial para retomar as 30 horas era o decreto 4345/2005, baixado pelo ex-governador Requião, que prevê jornada de 40 horas. O sindicato pediu a revogação deste decreto. Como resultado deste processo, a Sesa apresentou análise comparativa entre a lei 13.666 e a que nós queremos.

**PCCV** - A Sesa relatou que foram feitas quase uma dezena de reuniões entre as secretarias da Saúde e da Administração e destacou alguns itens.

Feito de forma unilateral, sem consultar o sindicato, o documento apresenta interpretações equivocadas. Para a continuidade da negociação, o sindicato vai elaborar documento explicativo com os erros de interpretação no estudo feito pelo governo.

**Avaliação do sindicato** - São seis meses de governo. Enquanto a categoria assiste à Sesa baixar resoluções, criar novos programas, enfrentar problemas com a dengue e enfrentar a crise de Londrina, o avanço durante esses seis meses de negociação não se materializaram. As reivindicações dos trabalhadores da saúde parecem levar uma eternidade.

Agora, é aumentar a mobilização. A direção sindical vai chamar assembleia para fazer uma análise da situação e pensar quais táticas e estratégias a brava gente vai usar para aumentar a pressão, até ver atendidas as reivindicações.



**Dia 30 de julho, assembleia estadual da categoria.**



# O SAS é campeão de reclamação

Criado em 1998, o SAS começou mal. Passados treze anos, ninguém duvida que o SAS começou ruim e pouco mudou nesse tempo.

E não faltaram reclamações. Mesmo onde houve mudança no prestador de serviço, como em Cascavel, Curitiba e Guarapuava, os problemas não foram solucionados.

A má prestação de serviço é comum e a lista é longa e afeta todo o processo de atendimento. Quem discorda que a realidade é essa?

### Registrar os problemas, sugerir melhorias

Não foram poucas as vezes que o sindicato levou os problemas

do SAS para o governo. Nessas reuniões, os sindicatos do Fórum das Entidades Sindicais - FES - levavam inúmeros casos reais das deficiências do serviço de saúde. Até a imprensa denunciou várias vezes os problemas existentes.

O SindSaúde, nesses treze anos do SAS, apontava aos governos que a origem do problema está nos prestadores de serviços de saúde. Estes prestadores via



no SAS apenas uma forma fácil de conseguir e acumular muito dinheiro. Lucro é o que interessa.

E foi com a renda obtida que muitos hospitais fizeram reformas gigantescas, compraram equipamentos de última geração. Mas toda essa melhoria não foi ofertada aos usuários do SAS.

### Moral da história

Precariedade só para o SAS. Para os donos dos hospitais mais e mais lucro.

### Avaliações e propostas

Nesse período, não faltou ao sindicato a iniciativa de propor ao Estado a necessidade de criar mecanismos de fiscalização da destinação dos abundantes valores financeiros repassados aos



hospitais. Também não faltou ao governo receber sugestões do sindicato para que houvesse o estabelecimento de metas de qualidade e satisfação dos usuários do SAS.

Todo o esforço foi em vão.

# Governo Richa promete mudança no SAS

## Mudança começa taxando os servidores com cobrança

O tempo passa, mas a gente não esquece. Em junho, o governo apresentou um esboço do que pode ser o novo serviço de saúde do funcionalismo.

E os informativos do SindSaúde avisam: o que foi apresentado pelo governo demonstra que há muita fragilidade nos estudos. Mas o governo diz que para fazer mudança os servidores terão de pagar pelo serviço de saúde.

O resultado é diminuição dos salários. Como sempre, os funcionários são penalizados. Mexer no

salário o governo consegue. Entretanto, não consegue, nestes treze anos, acabar com a ganância dos hospitais privados, não consegue negociar metas de satisfação de quem usa o SAS.

**Vale o ditado** - a corda arrebenta do lado dos interesses dos trabalhadores.

## Conheça o que o governo está propondo:

### Duplo desconto no salário

A cobrança mensal em contracheque pode ser de 3,1%. Além disso, o servidor pagará também o fator moderador. Isso significa o pagamento de consultas médicas e serviços complementares, quando realizadas em nível ambulatorial.

Esta ainda não é a proposta final. Mas pelo que se desenha, o desfecho pode ser a dupla cobrança ao servidor.

### Atendimento descentralizado

O governo promete que vai credenciar médicos e serviços de saúde por todo o Estado. Só que não explica como nem onde serão feitos os serviços. Também não diz quais serviços serão cobertos por este modelo.

### Serviço privado

O atendimento ao funcionalismo vai permanecer no setor privado, que vai continuar lucrando

com a doença de cada servidor.

Essa história a gente vive e já sabe que neste modelo, em que o atendimento é feito por terceiros e eles continuarão a lucrar muito com isso.

Não há garantia de que haverá prestadores em todos os municípios, de todas as especialidades e incluindo todos os procedimentos necessários para cuidarmos, de verdade, da nossa saúde. Pior: não saberemos se a oferta de serviços será de qualidade nem como será verificada esta qualidade.

### A adesão ao SAS será opcional

Até agora, o governo tem dito que o novo plano de saúde não será compulsório. O servidor terá o direito de aderir ou não ao serviço.

Mas o governo já disse que se houver baixa adesão o custo ficará alto.

**Consulta à categoria.** O sindicato tem o compromisso e a responsabilidade de debater com a categoria qualquer assunto deste porte, e o SAS e esta nova proposta é um destes temas. Inclusive o debate sobre a relação entre o SAS e o

SUS é deliberação do 5º Congresso. Por isso, em agosto começaremos debates nas diversas regiões do Estado.

Se você quer debater, tem de participar!

# O que é seguro joia?

## Servidores nomeados em 2010 têm dúvidas sobre o assunto. Sindicato orienta.

Atentos às vantagens e aos descontos os trabalhadores que ingressaram no Estado há pouco tempo querem saber porquê do desconto a título de seguro joia. A base legal para o desconto está descrita em lei estadual.

O desconto relativo ao Seguro de Vida - Pecúlio está nos contracheques de servidores ativos e aposentados sob o código 6253, com a denominação de SEGURO DE VIDA, no valor de R\$ 1,35. Como se trata de seguro compulsório, não pode ser cancelado.

Esse desconto gera um pequeno benefício de R\$ 1.350,00, dividido da seguinte forma:

- **R\$ 1.065,30** para o seguro de vida, o qual será pago aos herdeiros do servidor falecido.

- **R\$ 284,70** de auxílio funeral da ParanaPrevidência, que será pago à pessoa que se habilitar e comprovar, por meio de nota fiscal, que efetuou o pagamento das despesas do funeral. Ou seja, para receber o auxílio-funeral

não é preciso ser necessariamente herdeiro do servidor morto.

Por ter sido criado por lei, não há apólice constituída, e a responsabilidade do pagamento respectivo é do ParanaPrevidência. Também por ter características de um seguro de vida - pecúlio, não há cobertura por invalidez. Somente em caso de morte.

**O seguro de vida - pecúlio** do ParanaPrevidência cobre apenas os casos de falecimento de servidor. Portanto, a morte de pensionista não é coberta pelo seguro.

**Desconto no primeiro ano de contratação pelo Estado** - durante o primeiro ano em que o trabalhador, de qualquer um dos três poderes do Paraná, está prestando serviço público, é descontado também o seguro joia (código 6256), o qual funciona como "carência" do seguro obrigatório. A legislação do seguro joia é a mesma do seguro obrigatório, e é descontado juntamente com este último. Depois de um ano, o desconto do seguro joia

é retirado automaticamente e permanece apenas o desconto do seguro obrigatório.

**Importante** - caso o servidor não possua herdeiros, poderá requerer a instituição de quem deseje que seja beneficiado com o seguro.

Para isto, precisa formalizar requerimento na ParanaPrevidência para fornecer os dados da(s) pessoa(s) que deseja instituir, bem como declarar a inexistência de herdeiros. Tal requerimento deve ser formalizado perante empregado da ParanaPrevidência ou vir com assinatura reconhecida em cartório por verdadeira, que é a assinatura presencial em cartório.

O requerimento, que contera os dados e declaração de inexistência de herdeiros, pode ser acessado pela internet, no site do ParanaPrevidência.

**Auxílio funeral** - Há ainda o auxílio funeral da Seap - Secretaria de Estado da Administração

e Previdência - previsto no artigo 205, da Lei nº 6174/79, que é o Estatuto do Servidor Público do Paraná.

O valor deste auxílio é referente à remuneração do servidor, ativo ou aposentado, sem descontos. A remuneração corresponde ao vencimento mais as vantagens asseguradas por lei, e é pago preferencialmente ao cônjuge ou companheiro. Somente na falta dessa pessoa, é pago a quem comprovar que custeou as despesas com o funeral. Esse pagamento não é efetuado pelo ParanaPrevidência, mas pela Secretaria a que o servidor falecido esteve vinculado.

Em caso de acumulação legal de cargos do Estado, o auxílio funeral da SEAP corresponderá ao pagamento do cargo de maior vencimento do servidor morto, conforme o artigo 206, da Lei Estadual nº 6174.

Com informações do parana-previdencia.pr.gov.br



O SindSaúde já levou ao conhecimento da Sesa os diversos níveis de autoritarismo, soberba, opressão e a prepotência que acometem algumas chefias, em geral, despreparadas para o cargo. As novas unidades hospitalares têm várias chefias com cabeça muita velha. E é nessas unidades que o problema está mais evidente.

A fim de resolver, em definitivo, a situação, o sindicato pede que os(as) pretendentes envie currículo à Sesa. Se você é candidato(a), saiba quais as principais características necessárias para o bom andamento da equipe. Aviso: o primeiro quesito é eliminatório.

- 1 - Ser servidor de carreira, conforme prevê a Constituição Federal.
- 2 - Ser amistoso.
- 3 - Ter conhecimento na área de atuação para valorizar a experiência e a prática da equipe.
- 4 - Comandar sem tirania.
- 5 - Propiciar ambiente de solidariedade entre os integrantes da equipe.
- 6 - Zelar pela harmonia das relações interpessoais.
- 7 - Cortar, pela raiz, qualquer tentativa de assédio moral.
- 8 - Estar sempre aberto(a) ao diálogo.

## O outro lado

Somos trabalhadores da saúde pública. A defesa de sermos atendidos num serviço de saúde destinado unicamente ao funcionalismo pode gerar muitos questionamentos.

**Um deles é:** por que os ser-

vidores da saúde não querem ser atendidos no SUS?

A responsabilidade de uma direção sindical comprometida com a categoria é pensar na totalidade das questões que envolvem o trabalhador(a).

## ParanaPrevidência

# Sem ampla participação, conselheiros são eleitos

## A cada seis anos são eleitos os representantes dos servidores para o Conselho de Administração e Fiscal do ParanaPrevidência

O processo de eleição é chamado pela Secretaria da Administração e todos os sindicatos e associações de servidores podem manifestar a intenção de participar do processo. O SindSaúde e outras entidades se habilitaram. Mas parte significativa das organizações associativas não participou.

O processo de eleição se constituiu na edição da Resolução 1392/2011, da Seap, publicada no Diário Oficial do dia 10 de junho. No dia 29 de julho aconteceu uma reunião dos sindicatos e associações. Nessa mesma reunião os representantes indicados pelos sindicatos e associações elegeram os novos conselheiros.

Foi mais uma eleição indireta. Nesta forma de escolha, o servidor não tem a oportunidade de participar do processo. Estabelece-se a exclusão da opinião do conjunto do funcionalismo sobre quais candidatos reúnem as melhores condições para exercer o mandato de representantes do funcionalismo.

Na reunião em que ocorreu o pleito, o SindSaúde fez constar em ata que não votaria por entender que a eleição não poderia ser indireta. O sindicato defende que o processo direto deveria ser organizado: estabelecer prazo para inscrição de candidatos, regras e prazo para que todos os servidores soubessem da eleição e conhecessem os candidatos. E definir a forma e data da votação. Mas esse encaminhamento proposto pelo SindSaúde não foi acatado. Apenas vinte pessoas definiram por mais de 200 mil servidores.

### Respeito às decisões da categoria

**Os eleitos** – Os novos conse-

leiros eleitos foram definidos num debate importante realizado pelo Fórum das Entidades Sindicais - FES - do qual o sindicato participa. Nessa discussão, o SindSaúde também apresentou a proposta de eleição direta. Mas não houve consenso sobre o assunto.

Mesmo tendo sido a eleição indireta, é papel do sindicato manter a luta pela mudança e garantir que todo o funcionalismo participe da escolha. Mais: é também atribuição do SindSaúde acompanhar, de forma efetiva, como já tem sido feito, a atuação desses conselheiros eleitos.

O SindSaúde respeita a capacidade dos eleitos, e espera que tenham um mandato de compromisso com maior transparência da instituição e com a realização de ações para demonstrar a origem da dívida de mais de 4 bilhões de reais que o Estado tem com a ParanaPrevidência.

### Para o Conselho de Administração foram eleitos

#### Para representar os servidores da ativa

**Titular** - Heitor Rubens Raimundo  
**Suplente** - Mário César Monteiro

#### Para representar os servidores aposentados

**Titular** - Vilma Terezinha de Souza Pinto  
**Suplente** - Cesar Conrado de Souza Neto

### No Conselho Fiscal

**Titular** - José M. de Oliveira  
**Suplente** - Nelson Martins Garcia

**Durante todo o primeiro semestre, o SindSaúde promoveu, em várias regiões do Estado, debate sobre a ParanaPrevidência para que a categoria tivesse mais informações sobre os problemas financeiros e de funcionamento da instituição, que gera e administra os recursos que constituem o patrimônio para financiar as aposentadorias atuais e futuras do funcionalismo estadual.**

## Saiba quais são as atribuições dos conselheiros, de acordo com a lei que criou o Instituto

Ao Conselho de Administração do ParanaPrevidência compete zelar pelos seus compromissos, diretrizes e objetivos, buscando de forma constante e permanente, que a Instituição se comprometa com a garantia do nível de excelência e de qualidade no encaminhamento, solução e execução das matérias levadas (contrato de gestão, revisão do plano de custeio, de investimento e aplicações, do orçamento anual e plurianual, o Regulamento de Compras e Contratações, determinar, a qualquer tempo, a realização de inspeções, auditorias ou tomadas de contas) a seu exame ou que lhe são pertinentes, buscando assegurar, em suas decisões, opiniões, votos e atos, a efetividade, o êxito e a garantia de perenidade do ParanaPrevidência.

Já os eleitos para o Conselho Fiscal terão as atribuições de emitir parecer sobre os balancetes mensais, o balanço e as contas anuais da instituição e demais documentos contábeis e financeiros.

## Desafios

Se queremos manter a possibilidade de uma aposentadoria tranquila, servidores da ativa e aposentados têm a tarefa de:

- fazer com que haja uma ampla auditoria no ParanaPrevidência
- garantir a mudança na composição dos conselhos, assegurando paridade na representação
- eleger, pelo voto direto de todo o conjunto do funcionalismo, os representantes dos conselhos
- criar espaços, a todos os servidores, para debater a administração as contas do ParanaPrevidência
- enviar, a cada contribuinte, de maneira periódica, o extrato com a soma da contribuição realizada.

## Aposentadoria especial

# Governo não agiliza

*A liberação do PPP foi desenvolvida. Já as aposentadorias especiais...*

Desde março do ano passado, os servidores filiados ao SindSaúde-PR adquiriram, na justiça, o direito à aposentadoria especial. O governo anterior muito falou, mas não atendeu as reivindicações do cumprimento da decisão judicial. Mas a gente persiste e, desde que este governo assumiu, o sindicato já enviou ofício para expor as pendências e já levou o assunto, pessoalmente, aos secretários da Saúde, da Administração e da ParanaPrevidência.

Até fevereiro, o governo não fornecia os laudos de insalubridade e o PPP - Perfil Previdenciário Profissiográfico - exigidos para a concessão do direito. A reivindicação do sindicato é que o Estado faça a sua parte e emita o PPP para os que já entraram com pedido de aposentadoria especial, de maneira que eles tenham esse direito garantido.

De lá para cá, os PPP têm sido liberados com maior agilidade.

O sindicato acompanha a tramitação de cerca de 30 pedidos de aposentadoria especial. E orienta os servidores que, assim que recebam o processo de vol-

ta, informe ao sindicato qual a resposta do governo.

O SindSaúde está preparado

para fazer com que a decisão judicial seja cumprida sem trelelé. O servidor tem de ser beneficiado pela vitória conquistada.



## Huop

## Direção do hospital desdenha servidores da Sesa

**Sob a gestão da Seti, setor de pessoal não repassa informações e hora extra trabalhada não é paga**

Desde que a unidade hospitalar passou a ser gerida pela Secretaria da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - Seti - o problema com a gestão de pessoas tem sido uma constante no Hospital Universitário do Oeste - Huop - em Cascavel.

Em junho, novo motivo para revolta dos trabalhadores da Sesa lotados no Huop. O setor de pessoal enviou, depois do prazo estabelecido pela Sesa, o número de horas extraordinárias realizadas

pelos servidores da Secretaria de Saúde. Este atraso destas informações causa o não pagamento das horas extras trabalhadas. Desta forma, o hospital comete ilegalidade.

**A exigência levada ao gabinete do secretário de saúde é a seguinte:**

1. que a direção do Huop informe a esse sindicato as medidas adotadas para a descoberta da origem do problema
2. que a direção da Sesa acompanhe o que está ocorrendo e gereencie, junto à direção do hospital, os problemas vividos para que sejam superados definitivamente

3. que seja revista a composição do setor de pessoal do Huop ou que o hospital tenha a orientação direta do setor de pessoal da 10ª Regional de Saúde.

A chefe de gabinete do secretário, Maria Gorete, prometeu empenho na solução do caso e se comprometeu e conversar com a direção do Huop. Vamos acompanhar e exigir esta resposta.

O sindicato lembra aos trabalhadores que, num momento difícil como este, é necessário reagir. Será que não chegou a hora de parar de fazer hora extra até que este trabalho, já realizado, seja pago?

## DESclassificados

### Municipalizados sem respaldo

Em Ponta Grossa, o Hospital Infantil João Vargas está sob gestão municipal. Mesmo assim, possui quase 70 servidores estaduais trabalhando naquela unidade. Vale lembrar que o município se beneficia do trabalho de servidores da Sesa. Mas parte da gestão municipal dispensa aos trabalhadores tratamento que desrespeita a dignidade humana.

Há muitas reclamações quanto à forma que algumas chefias tratam os trabalhadores. Em junho, aconteceu o pior: os funcionários da Sesa tiveram faltas e desconto salarial sem qualquer motivo. Desclassificada a gestão do Hospital!

### Contratação de aviões vai pelos ares 1!

O governador tucano Beto Richa cancelou o processo de contratação de aviões para uso próprio e de seus secretários. Foi uma consequência direta do persistente questionamento feito pelo deputado Tadeu Veneri sobre o aluguel, sem licitação de um avião e um helicóptero pelo governo do estado, em março deste ano, ao custo de R\$ 2 milhões por três meses.

### Contratação de aviões vai pelos ares 2!

Além de suspender a contratação dos novos aviões, que agora seria por licitação, o governo encaminhou as respostas ao pedido de informações, antes mesmo que o mandato de segurança fosse julgado. "Para nós, isto significa uma vitória para a sociedade, que não tolera mais o desperdício de recursos públicos por seus governantes e a falta de transparência nos contratos da administração pública", afirmou Veneri.

# Promoção e progressão

Durante a vigília na Sesa, realizada de 13 a 17 de junho, um grupo de trabalhadores foi até a Seap mais uma vez exigir agilidade no processo de ascensão profissional.

O governo está levando a categoria ao limite. Desde abril de 2010, a brava gente está no aguardo do processo de promoção e progressão, além da extensão de direitos do decreto 7774 (progressão por tempo de serviço) aos servidores de cargo de agente de apoio e agente de execução.

Um dos pretextos para manter esta enrolação partiu do secretário da Administração, Luiz Eduardo Sebastiani. Ele afirmou que o governo ainda está assimilando o impacto do reajuste de 6,5% em seu orçamento e que só depois que a poeira baixar é que será possível implantar qualquer resolução que provoque aumento no custo da folha de pagamento.

## QUANDO SERÁ?



O sindicato alertou o secretário de Administração quanto à dívida que, a cada dia, aumenta. Isso porque a promoção e progressão deverão ser pagas de forma retroativa para minimizar a injustiça promovida pelo Estado, ao pagar apenas para parte dos servidores.

# Rebaixados

Servidores ocupantes das funções de agentes de saneamento, auxiliares de laboratório, atendentes de farmácia e parte dos auxiliares administrativos sofrem com o rebaixamento há mais de uma década.

Essa injustiça foi cometida no governo Lerner. Em 1997, a lei 11.714, acabou com o quadro próprio da saúde e transferiu os funcionários para o Quadro Geral do Estado.

Com essa lei, houve o rebaixamento funcional e muitos funcionários da Sesa foram prejudicados. Hoje, esses servidores estão na tabela de agente de apoio. Mas deveriam estar na de agente de execução.

Em 2 de maio, vários servidores foram, com a direção do sindicato, negociar uma solução com a Seap. O combinado é enviar novo requerimento, que o servidor nesta situação pode encontrar no site do sindicato.

Outro jeito de resolver a questão é um novo plano de cargos, o PCCV, que pode colocar estes servidores nos seus devidos lugares no cargo e na tabela salarial.

## Desvio de função em fase de cálculo



O SindSaúde já ganhou quase todas as ações relativas ao desvio de função de atendente para auxiliar de enfermagem. Nas ações, o sindicato pede o pagamento da diferença salarial.

São mais de 700 funcionários que enviaram documentação e as ações estão em andamento. Parte destas ações está em fase de cálculo. Agora é acompanhar e pressionar para que o pagamento seja efetuado o quanto antes.

# Reenquadramento

É frequente o desvio de função no serviço público. Muito se fala e pouco se faz. No ano passado, com base em nota técnica da Procuradoria Geral do Estado, o reenquadramento aconteceu para cerca de 400 trabalhadores. De abril a dezembro, estes profissionais mudaram de função de primeiro para segundo grau, de primeiro para terceiro grau e de segundo para terceiro grau.

O debate foi feito pelo sindicato com muito cuidado. Isso porque o SindSaúde admitia que a medida daria fim a uma série de injustiças come-

tidas pelo próprio Estado. Entretanto, a direção sindical exigia que estes servidores tivessem suas aposentadorias garantidas, evitando problemas futuros. Não adiantava reenquadrar se com isso não houvesse segurança jurídica e, para isso, o que está escrito na Constituição Federal deveria ser considerado.

A equipe do SindSaúde lembra as decisões desfavoráveis da justiça para aqueles estatutários que reclamaram o reenquadramento funcional.

## Novo governo tem entendimento diferente

**Com a posse do novo governo, uma das medidas foi suspender qualquer análise de documentação de quem solicitou o reenquadramento.**

Essa suspensão foi para reanalisar o conteúdo da nota técnica que sustentou o reenquadramento.

No final de março, a Procuradoria Geral do Estado deu publicidade ao posicionamento do governo. É um parecer que, em resumo, determina:

**1.** O reenquadramento funcional sem a realização de concurso não é permitido pela CF

**2.** Os servidores que foram reenquadrados vão retornar à fun-

ção original e, no mesmo local da tabela salarial. Exemplo: se a pessoa entrou no Estado como auxiliar administrativo, agente de apoio, e foi reenquadrado para enfermeiro, esse profissional voltará a ser auxiliar administrativo na tabela de agente de apoio e na mesma classe e referência salarial

**3.** Esses servidores, como agiram de boa fé, apenas seguiram a orientação da PGE da época. Pediram o reenquadramento. Portanto, não terão de devolver nenhum tostão aos cofres

públicos.

Aos servidores nesta situação foi solicitada justificativa sobre como se deu o reenquadramento. O SindSaúde colocou à disposição a assessoria jurídica para este grupo. Atualmente, a documentação está sob a análise da PGE e da Seap, que decidirão a questão.

O sindicato acompanha todas as deliberações dos dois órgãos do governo para evitar que ocorra tratamento diferenciado ou ingerência política.

Este encarte pertence  
ao jornal Pressão Alta, do  
SindSaúde-PR, edição de  
julho de 2011.

# PCCV

Quem luta faz história!

Quem luta conquista direitos!

## ***Novo governo, retomada das negociações***

Para conquistar os direitos é preciso lutar. E é por isso que a brava gente da saúde vem se mobilizando para que o PCCV seja finalmente aprovado. Foram diversos atos para pressionar o governo e pedir agilidade no processo. E essa pressão tem de continuar!

### ***Da reclamação à ação***

É comum ouvir funcionários reclamarem do atual quadro de carreira. É uma exigência atuar para mudar as coisas ruins. Transformar a realidade exige ação, participação, formulação de propostas. Por isso, está mais do que na hora dos gestores passarem do discurso à prática.

Agora, cabe a nós, trabalhadores do SUS, manter e intensificar a mobilização. Esse é um convite porque acreditamos que somente a organização os trabalhadores pode ser capaz de superar problemas.

### ***Por que Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos próprio para os trabalhadores da Saúde?***

A resposta é simples: a natureza do trabalho desempenhado pelos servidores da saúde acaba desembocando num envolvimento emocional inevitável.

### ***Muito mais organização***



A brava gente da saúde vive desafios imensos em seu trabalho. Acostumados com dificuldades, experientes em achar meios de superar os problemas, a categoria terá de dar o tom da negociação.

O governo anda a passos lentos. E a pressa para a implantação das 30 horas e do Plano de Carreira é nossa.

O compromisso que temos de selar é aumentar a organização e a mobilização.

Nossos próximos passos são: em assembleia, decidir os rumos para manter a pressão sobre o Estado. Todos os detalhes estão nas páginas deste encarte.

**DIA 30 DE JULHO,  
ASSEMBLEIA ESTADUAL DA CATEGORIA.**



## RESUMO DA ESTRUTURA DO PCCV DA SAÚDE

**1.** O PCCV discutido e debatido pela categoria prevê a progressão anual por título, o que valoriza e estimula os trabalhadores a se aperfeiçoarem e melhorarem sempre.

**2.** O PCCV significa compromisso solidário dos trabalhadores com a qualidade. A aliança do aprimoramento da qualificação com salário maior resulta no melhor atendimento.

**3.** Garantida em lei, a jornada de trabalho estabelecida no PCCV garante o respeito às jornadas previstas em lei federal. Estas leis foram elaboradas levando em conta a natureza do trabalho na saúde e respeitando a orientação da OMS. Ou seja, define, para

todos da área, jornada máxima de 30 horas.

A proposta de texto para a jornada de trabalho, apresentada no PCCV, construído com a categoria, foi:

**Art. 22** - “A jornada de trabalho para os cargos integrantes deste Plano -de Carreiras é de no máximo 30(trinta) horas semanais.

**Parágrafo único:** Os servidores com jornada de trabalho igual ou inferiores a 30 horas, cujo regime de trabalho está estabelecido em lei federal e para funcionários que operam em raio-x, com substâncias radioativas, próximos a fontes de irradiação e outras categorias profissionais abrangidas por legislação federal específica terão respeitada

a jornada fixada nas mencionadas leis.”

**4.** Incorporação da GAS no salário, para que seja corrigida com os vencimentos e paga aos aposentados.

**5.** O vale-transporte se transforma em auxílio transporte, equivalente a 20% do salário inicial da tabela. A quantia é paga a todos, independente do salário, e em dinheiro. Isso se configura em tratamento isonômico em relação aos professores da rede e dos funcionários de escola, que já recebem desta forma.

**6.** Eleição para chefias - democracia e participação dos funcionários. Dos cargos da Sesa 10% serão

indicados pelo governador ou pelo secretário da Saúde. Os demais serão eleitos entre os servidores de carreira.

Esta é uma forma de garantir que as chefias tenham perfil com capacidade técnica e gerencial para exercer a função exigida no SUS.

**7.** Política salarial que valorize o trabalho penoso desses profissionais da ativa e dos aposentados.

**8.** No momento da transição do QPPE para o Quadro Próprio da Saúde serão enquadrados no cargo de 2º grau todos os servidores que concluíram o Ensino Médio, mesmo tendo ingressado no Estado em cargo de 1º grau.

### São princípios do PCCV

Anos atrás, o Ministério da Saúde - MS - numa negociação com representantes de trabalhadores do setor estabeleceu os princípios norteadores do Plano de Carreira. O SindSaúde considerou essa negociação e respeitou esse estudo e o resultado deste debate democrático com o MS, quando da construção do PCCV próprio.

#### Desta forma, nosso PCCV prevê:

- Concurso público como única forma de ingresso.

- Carreira como instrumento de gestão e de crescimento profissional. Isto significa que o avanço na tabela deve valorizar o conhecimento que o servidor adquire com cursos, além da experiência profissional; isto associado ao plano de trabalho da Sesa e da unidade de saúde.

- Educação permanente para qualificar o atendimento na saúde.

- Participação dos trabalhadores nas formulações do PCCV.

### Quem integra o PCCV

Todos os trabalhadores estatutários do serviço público vinculados à Sesa, incluídos os cedidos a municípios, à União ou demais secretarias de Estado.

### Porque queremos Plano de Carreira da Saúde

Num piscar de olhos, conseguimos fazer um resgate da história de vai e vem dos servidores da saúde. Esse movimento é motivado por governos confusos e que nunca dão prioridade para analisar pro-

fundamente as questões que envolvem equipe de trabalho e objetivos da gestão.

Até 1997, tínhamos um quadro próprio. Em 2002, pela lei 11.714, Lerner transferiu a categoria para o Quadro Geral. Em 2002, novamente o ex-governador Lerner cria o Quadro Próprio do Poder Executivo, ao qual pertencem centenas de servidores de uma dezena de secretarias.

### Porque queremos sair do QPPE

O Quadro Próprio do Poder Executivo guarda sérios problemas nos mecanismos de crescimento profissional. Veja a lista de pontos negativos:

**1.** exige o cumprimento de dois critérios para mudança de classe - tempo de serviço e diploma. Essa combinação excluiu muitos profissionais da possibilidade de

ter avanço na carreira.

**2.** o tempo de serviço mínimo fez com que muitos servidores mais capacitados fossem excluídos do crescimento na carreira. A exigência, por exemplo, de 20 anos, fez com que servidores com 19 anos e 10 meses de serviço guardassem na gaveta do esquecimento o curso realizado. E ainda tinham de esperar a boa vontade do governo em estabelecer novo processo de promoção.

**3.** o processo de promoção e progressão na carreira é estabelecido em lei. Desta forma, os processos de avanço na carreira ficam na dependência do governador iniciar o processo por meio de decreto ou resolução.

**4.** Estabeleceu prazos diferentes para os ocupantes de 1º, 2º e 3º grau terem a primeira promoção. Essa discriminação não leva em conta dois aspectos importantes

Quem luta faz história!

Quem luta conquista direitos!

para o dia a dia do serviço: cria uma animosidade entre servidores, pois a qualidade do trabalho depende do desempenho da equipe, além de ferir o princípio da Constituição Estadual, que impede o tratamento diferenciado entre funcionários.

**Problema de todos** - O QPPE hoje tem de ser visto pela gestão como um problema a ser superado. E é fácil chegar a essa conclusão. Por isso, entendemos que qualquer pretensão de revitalizar a Sesa, colocando o discurso da valorização em prática, passa pela criação de um novo Plano de Carreira.

## Elementos de análise

**1.** Cerca de três mil trabalhadores ingressaram na Sesa entre 2010 e 2011. Estes profissionais terão de esperar 10 anos, pelo menos, para ter o diploma contado e transformado em melhor salário.

**2.** Cerca de 90 % da categoria já tem 20 anos de casa e, desses, 70% já estão na classe 1 da tabela salarial. Isso significa que as servidoras mulheres, nos próximos 10 anos, e os homens, nos próximos 15 anos, não terão grande motivação para estudar. O

máximo que pode ocorrer é descer umas referências salariais. Continuar o processo de qualificação profissional, durante este período de “pedágio”, não resultará em avanço significativo na carreira.

Assim, ressaltamos que o problema não se restringe aos interesses dos funcionários. Mas é, também, para uma gestão que propagandeia a necessidade de imprimir à Sesa uma “atualização” de suas atribuições.

## Outros concursos e perda de servidores

O que tem ocorrido, com frequência, é o servidor recém-contratado passar em outro concurso do Estado e comparar as oportunidades que terá em outra Secretaria. Ao analisar as possibilidades que a outra secretaria oferece, o trabalhador percebe de imediato a diferença. É só bater o olho no Plano de Cargos, Carreira e Vencimento. Aí, adeus Sesa! A saúde tem perdido vários servidores, pois os mecanismos de crescimento, o prazo de aumento no salário em decorrência dos cursos realizados são muito menores quando comparados ao QPPE.

## NÃO FALTAM MOTIVOS PARA CRIAÇÃO DO PCCV PRÓPRIO DA SAÚDE

### Base legal para o PCCV próprio

O artigo 4º, da Lei 8142 de 1990, diz que os servidores da saúde têm de ter plano próprio. As conferências estaduais e o Plano Estadual de Saúde vigente estabelecem a meta de implantação do PCCV da saúde.

Além disso, tramita no Congresso Nacional proposta de emenda à Constituição que obriga a implantação de plano de carreira a todos os trabalhadores do SUS. Conclusão: cada vez mais tudo aponta para a sonhada implantação desse direito desses trabalhadores. Por isso, a reivindicação de constituir um plano específico para a categoria sempre esteve em nossa pauta.

**Construção da proposta** - Nos anos 2008 e 2009, a categoria discutiu e construiu o PCCV. Em várias instâncias: no Encontro Estadual, debate em diversas regiões do Estado e no 5º Congresso da brava gente.

Em 2011, nova rodada de debate com a categoria. Maringá, Guarapuava, Cascavel, Londrina tiveram a agenda marcada para rever os principais pontos do Plano já escrito. Abre-se nova fase de apresentação de propostas e avaliação do Plano, em que os servidores da saúde, ao se envolver, se comprometem com o futuro da sua vida profissional.