

# RAIO X

ESPECIAL  
CAMPO  
LARGO

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



## Depois de investir 30 milhões governo entrega patrimônio à iniciativa privada

Desde a inauguração, em dezembro de 2009, a gestão do hospital não é pública. O governo do Paraná investiu R\$ 30 milhões entre obra e equipamentos, mas a gestão da unidade foi repassada à Associação Hospitalar de Proteção à Infância Dr. Raul Carneiro, instituição ligada ao Pequeno Príncipe. O convênio, firmado em 2009, entre Sesa e a associação, prevê a destinação de R\$ 19,4 milhões para dois anos de serviço (veja box).

Isso é terceirizar um serviço público essencial e meio caminho andado para a privatização. Entretanto, a gestão do hospital poderia ser exercida por servidores de carreira. E não são poucos os que apresentam condições para entender o trabalhador, o usuário e o funcionamento da unidade hospitalar. **Mais:** sendo servidor de carreira, o relacionamento com a Sesa seria reto e direto.

### SINDSAÚDE ANALISA TERMOS DO CONVÊNIO

Na reunião de julho do Conselho Estadual de Saúde, o sindicato teve acesso ao convênio de gestão. O que o SindSaúde quer é ver as regras e metas estabelecidas para saber se estão sendo cumpridas e atingidas. Como o contrato termina no final deste ano, a equipe sindical tem como objetivo tentar barrar nova tentativa de repasse à iniciativa privada.

# Chefias autoritárias desrespeitam e discriminam trabalhadores

A gestão do hospital é marcada pelo autoritarismo e pela ausência de espaço em que os servidores possam se pronunciar e ajudar a gerir o processo de trabalho.

Quem trabalha e conhece cada detalhe do trabalho precisa ser ouvido e ter autonomia no desempenho das tarefas.

O que ocorre, sistematicamente, é a presença de gestores, diretores e de grande parte dos que detêm cargo comissionado que não possuem conhecimento e competência suficiente para resolver as tarefas que lhes são designadas. Além do mais, esses apadrinhados se negam a estabelecer diálogo com os trabalhadores. Isso cria barreiras administrativas e burocráticas, que distanciam o trabalhador das decisões que afetam a todos.

Servidores de diversas funções recebem tratamento diferenciado, assim como os terceirizados e estatutários.



Não há padrão nas regras. Cada chefe aplica as normas de uma forma e conforme interesses, privilegiando alguns em detrimento de outros.

Os direitos não são respeitados. Há casos de desvio de função, duplo vínculo negado,

o que contraria a Constituição Federal, além da prática do assédio moral que, no Hospital Infantil, é abundante.

**Democratização nas relações de trabalho é condição básica para a qualidade do atendimento ao usuário!**

OLHO POR OLHO...

# Trabalhadores avaliam gestão

## GESTORES AUSENTES

**88%**

dos servidores entrevistados desconhecem a assiduidade, pontualidade dos gestores. E apontam ausência para resolver questões do hospital

## DESCASO DA GESTÃO

**77%**

acham que não há esforço da gestão na resolução do desvio de função

## INEFIÊNCIA

**77%**

percebem a ineficiência da gestão na resolução dos problemas

## FALTA DE MATERIAIS

**82%**

reclamam da insuficiência de materiais para o desempenho do trabalho e para a assistência

## ASSÉDIO

**58%**

sabem de trabalhadores vítimas de Assédio Moral ou já presenciaram situações

## FALTA DE RESPEITO

**88%**

constatam que não há humanização do trabalho e do trabalhador

## "PANELINHA"

**94%**

vêem que os gestores só conversam com gestores e não com os trabalhadores

## FALTA UNIFORME

**82%**

disseram que os uniformes e EPIs são insuficientes e inadequados

## COMIDA RUIM

**77%**

acham de má qualidade a alimentação

## DESCONHECIMENTO

**82%**

percebem que os cargos comissionados não têm o conhecimento suficiente para exercer as tarefas que lhes são designadas

## ESCRACHO

**94%**

afirmam que o crachá é inadequado

Nos últimos meses a direção do Hospital Infantil de Campo Largo resolveu avaliar os trabalhadores. Procedimento totalmente ilegal porque, até o fechamento desta edição, não existia nenhuma norma nem legislação que determinasse a avaliação do servidor no governo estadual. O hospital não tem autonomia para fazer avaliação própria, sem que isso seja normatizado por lei.

Na verdade, a avaliação serviu apenas como mecanismo de intimidação e coação, só para deixar nas entrelinhas que, se os trabalhadores não desempenharem

bem as suas funções, o estágio probatório pode ficar comprometido. Vale ressaltar que os servidores nada têm contra avaliações. Entretanto, sem amparo legal, de fato, soa a constrangimento.

Mas os trabalhadores não se renderam. De cabeça erguida, resolveram também avaliar a gestão.

## RESULTADO

O hospital está doente! Essa foi a conclusão a que chegaram os trabalhadores em função da falta de diálogo da direção com os servidores, da falta de sensibilidade com a natureza do trabalho. Esses fatores que estão levando o HIWM ao adocimento.

# Nem o básico a gestão providencia



Para que a gestão to-  
masse providências e  
colocasse iluminação no  
pátio de saída, sempre  
às escuras, foi preciso  
“ralar” muito joelho,  
cair e se machucar!

Na comida ofertada  
pelo hospital, dizem, já  
encontraram até bicho!

O acesso aos mate-  
riais para os trabalha-  
dores executarem suas  
tarefas e prestarem as-  
sistência aos usuários é  
dificultado pelas várias  
burocracias. E quando  
há material, em geral, é  
de qualidade duvidosa.

## Roupa suja se lava em casa

A lavagem das roupas está sendo feita por empresa alheia ao hospital público. Só que o hospital possui equipamentos e servidores para lavar as roupas. **AÍ TEM COISA!**

Precisamos dar um basta às terceirizações. A população sabe que isso serve para colocar dinheiro público nas mãos de empresários que querem lucrar com a nossa saúde e ajudar o caixa das campanhas eleitorais.

