

**PAUTA GERAL DOS(AS) TRABALHADORES(AS) PÚBLICOS DA SAÚDE
NO INSTITUTO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA AO SERVIDOR PÚBLICO
ESTADUAL DE SÃO PAULO**

REIVINDICAÇÕES PERMANENTES DOS TRABALHADORES

1. GRATIFICAÇÕES

Justificativa: Parte da categoria dos(as) trabalhadores(as) públicos(as) da saúde no estado de São Paulo não recebe Prêmio de Incentivo, e sim gratificações de desempenho. A equiparação do valor dessas gratificações ao Prêmio de Incentivo é o reconhecimento da igualdade entre os(as) trabalhadores(as) da categoria e é reivindicada na seguinte forma:

- Equiparação do valor da GDAMSPE (Gratificação pelo Desempenho e Apoio e à Assistência Médica ao Servidor Público Estadual), paga aos(às) trabalhadores(as) do IAMSPE, ao valor do Prêmio de Incentivo, que é pago aos(às) trabalhadores(as) da Administração Direta da Secretária de Estado da Saúde.
- Gratificação Especial de Suporte à Saúde (GESS) para todos(as) os(as) profissionais de saúde, aí incluídos(as) os(as) trabalhadores(as) do IAMSPE.
- Manutenção do pagamento de todas as gratificações, nos casos de licença saúde.

2. CONCURSOS PÚBLICOS

- Realização de concursos públicos para a admissão de novos(as) servidores(as), de modo a repor a demanda existente em todas as unidades do IAMSPE e respeitando as Normas Regulamentadoras (NRs) específicas.
- Convocação dos(as) candidatos(as) já aprovados(as) em concursos públicos do IAMSPE e que estão aguardando convocação para o preenchimento das vagas em aberto.
- Reposição automática de trabalhadores(as).

Justificativa: é imperiosa a necessidade da contratação de servidores(as) já concursados(as), pois é pública e notória a degradação do atendimento à população, diariamente estampada nos jornais, em face da ausência de profissionais capacitados(as). Segundo informações do



Sede Central:

RH, o IAMSPE conta com apenas 3.977 funcionários(as) ativos(as), dos quais 423 são enfermeiros(as), 601 técnicos(as) de enfermagem e 575 auxiliares de enfermagem (jan/2023), número que vem diminuindo ano a ano.

Como se sabe, o orçamento público do estado possui margem para se discutir, além da convocação de candidatos(as) já aprovados(as), e proceder à realização de novos concursos públicos para suprir à quantidade insuficiente de profissionais na área da saúde, decorrente de aposentadorias, licenças, absenteísmo, bem como o excesso de trabalho provocado pela alta demanda.

3. CONTRIBUIÇÃO PARITÁRIA DO GOVERNO NO FINANCIAMENTO DO IAMSPE

A categoria reivindica que o governo estadual efetive a sua participação orçamentária (cota patronal), através de contribuição paritária nos termos do Decreto-Lei nº 257, de 29 de maio de 1970, alterados pela Lei nº 17.293, de 15 de outubro de 2020, a saber:

“Artigo 20 - A receita do IAMSPE será constituída pela contribuição de 2 ou 3% (dois ou três por cento), a depender da faixa etária conforme tabela constante no § 2º, do servidor ou empregado público civil, dos ocupantes exclusivamente de cargos em comissão, de função-atividade de livre provimento, de empregado público em confiança, e similares, do agente político, ativos ou inativos, bem como dos pensionistas dos contribuintes (viúvos e companheiros), apurada mensalmente sobre a retribuição total mensal.

(...)

§ 1º - Ao contribuinte que fizer a inscrição de beneficiários será acrescida a contribuição de 0,5% (meio por cento) ou 1,0% (um por cento) por beneficiário, incidente conforme tabela constante no § 2º, sobre a retribuição total mensal.

§ 2º - As contribuições observarão os percentuais abaixo:

VÍNCULO	FAIXA ETÁRIA	% CONTRIBUIÇÃO
Contribuinte	< 59 anos	2%
Contribuinte	>= 59 anos	3%
Beneficiário	< 59 anos	0,5%
Beneficiário	>= 59 anos	1%
Agregado	< 59 anos	2%
Agregado	>= 59 anos	3%



Sede Central:

§ 3º - Para fins da apuração mensal das contribuições, considera-se retribuição total mensal todas as parcelas percebidas a qualquer título, inclusive acréscimo de um terço de férias, décimo-terceiro salário e bonificações e participação nos resultados, excetuadas as relativas a salário-família, salário-esposa, diárias de viagens, reembolso de regime de quilometragem, diária de alimentação, ajuda de custo para alimentação, auxílio-transporte, adicional de transporte, ajuda de custo e auxílio-funeral." (NR)

Oportuno observar, ainda, a importância da cota patronal na iniciativa privada, a qual os valores arrecadados para a seguridade social conferem respaldo financeiro, para implantação de políticas públicas no âmbito federal.

Portanto, a contribuição paritária do governo, na mesma proporção dos vencimentos dos(as) servidores(as), permitiria ao IAMSPE prestar um serviço de saúde de qualidade em toda a sua rede.

Cabe destacar que a referida elevação das alíquotas, pagas pelos(as) servidores(as) ao IAMSPE (Lei nº 17.293/2020), onerou sobremaneira o funcionalismo público estadual o que, somado às demais perdas salariais mais ou menos recentes, têm estabelecido uma redução sistemática das remunerações, ao invés da valorização, ou ao menos recomposição das perdas inflacionárias.

3

4. LICENÇA MATERNIDADE

Concessão da Licença Maternidade por 180 (cento e oitenta) dias a todas as trabalhadoras da saúde pública, vinculadas à Secretaria de Saúde do Estado e aos diversos órgãos da saúde, tais como: Hospitais das Clínicas de São Paulo, Ribeirão Preto, Marília, Botucatu; IAMSPE; Departamento de Perícias Médicas do Estado de São Paulo (DPME); Fundação Pró-Sangue; e demais Institutos e OSS, para todos os vínculos de trabalho, inclusive durante o estágio probatório.

Justificativa: Isso é uma tendência mundial, com previsão, inclusive, na Convenção nº 103, da Organização Internacional do Trabalho, a qual o Brasil é signatário, além de ser objeto de estudos que apontam que a maior permanência da mãe com o filho recém-nascido contribui, não só para o desenvolvimento da criança, mas também para a melhor estruturação emocional da mãe, para poder voltar ao trabalho e desempenhar suas funções com maior tranquilidade e afinco. Experiências positivas em países desenvolvidos – no Canadá e Polônia, por exemplo, nos quais a licença maternidade pode chegar a 12 meses – demonstram que a legislação brasileira precisa ser atualizada. Para isso, existem no Congresso Nacional, duas PECs (PEC 30/07 e PEC 64/07 - a primeira tramitando na Câmara dos deputados e a segunda no Senado Federal), que têm como objeto alterar o inciso XVIII do caput do Art. 7º da



Sete Central:

Constituição Federal, de modo a estender definitiva, e obrigatoriamente, a todas as trabalhadoras a licença maternidade de 180 dias.

5. 30 HORAS – JORNADA MÁXIMA DE TRABALHO NAS AUTARQUIAS SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO

Na leitura tanto da Lei Complementar nº 1.080, de 17/12/2008 (destinada a área meio), quanto da Lei Complementar nº 1.157, de 02/12/2011 (destinada a área fim), observa-se que tratam da Jornada de Trabalho aplicável às autarquias.

Inclusive, ao se apresentar o Projeto de Lei Complementar nº 24/2013 – sancionado como Lei Complementar nº 1.212, de 16/10/2013, quando da alteração da Lei Complementar nº 1.080/2008, a mensagem do governador observou que *“a presente propositura justifica-se pela necessidade de minimizar o impacto de um tratamento diferenciado entre profissionais com atividades similares (...)”*, ao comparar a Jornada Completa de Trabalho com a Jornada Comum de Trabalho.

Neste sentido, mostra-se necessário implantar 30 horas semanais como jornada máxima de trabalho, sem redução de salário, para todos(as) os(as) trabalhadores(as) administrativas(os) das *autarquias*, tais como: Hospitais das Clínicas de São Paulo, Ribeirão Preto, Marília e Botucatu; IAMSPE; DPME; e Fundação Pró-Sangue.

Ora, é importante frisar que é amplamente difundida nos órgãos e entidades que opinam e regulamentam sobre a saúde dos(as) trabalhadores(as), a essencialidade da jornada de 30 horas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), inclusive, recomendam tal jornada para os(as) profissionais da saúde. E tal recomendação tem alguns motivos preponderantes.

O primeiro deles é a natureza exaustiva do trabalho prestado pelos(as) servidores(as) da saúde, eis que a função lhes expõe a situação de muita dor, sofrimento, angústia, e os submete a uma rotina de perdas e mortes, o que é psicologicamente extenuante.

Outrossim, a natureza da profissão exige um cuidado redobrado, ante a proporção devastadora que qualquer erro pode assumir, de forma que os(as) profissionais envolvidos(as) precisam estar em pleno domínio de suas faculdades físicas e mentais, para prestar uma assistência segura. Eis outro motivo para que a carga horária recomendada seja de 30 horas.

Há, ainda, que se mencionar os benefícios indiretos da regulamentação de tal carga horária, que consistem em diminuir as ausências dos(as) servidores(as) ao trabalho por motivo de



saúde, bem como em aumentar as vagas de trabalho, fazendo com que o serviço público funcione de forma mais eficaz e efetiva.

Além dos organismos internacionais que regulamentam o trabalho na saúde, aqui no país também há uma preocupação crescente em garantir melhores condições de trabalho para os(as) profissionais da saúde, especialmente no atinente à carga horária.

Nessa senda, tivemos a Norma Regulamentadora nº 32, sendo a primeira norma criada para estabelecer diretrizes básicas para a implementação das medidas de proteção à segurança e à saúde dos(as) trabalhadores(as) da área da saúde.

Por fim, salienta-se a importância de estender ao nicho residual de trabalhadores(as) ainda não atingidos(as) ou contemplados(as) com a implantação das 30 horas semanais como jornada máxima de trabalho, inclusive por isonomia aos(as) demais, visando minimizar o impacto de um tratamento diferenciado entre profissionais com atividades similares.

Desta forma, ante os argumentos expostos, se faz premente a resolução – ou legislativa ou normativa, no âmbito de cada autarquia – da implantação das 30 horas semanais como jornada máxima de trabalho, sem redução de salário, para todas(os) as(os) trabalhadoras(es) administrativas(os) das *autarquias*, tais como: Hospitais das Clínicas de São Paulo, Ribeirão Preto, Marília, Botucatu; IAMSPE; DPME; e a Fundação Pró-Sangue.

5

devido à Pandemia da Covid-19.

6.SAÚDE DO TRABALHADOR

Tendo em vista a importância do tema, tanto para os(as) trabalhadores(as) da saúde, quanto para o atendimento à população em geral, a categoria reivindica a **implementação no SESMTs de Programa de Saúde da Mulher na própria unidade e ampliação das ações de saúde mental, e maior atuação da CIPA.**

Neste sentido, compete ao empregador cumprir com os programas previstos nas Normas Regulamentadoras nº 7 (que estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO); nº 9 (que estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA); e nº 32 (que estabelece as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos(as) trabalhadores(as) dos serviços de saúde).

Justificativa: Segundo a Lei nº 8.080/1990, Art. 6º, §3º, entende-se por saúde do(a) trabalhador(a) um conjunto de atividades que se destina, mediante ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos(as) trabalhadores(as), assim como visa a recuperação e reabilitação da saúde dos(as) trabalhadores(as) submetidos(as) aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.



Sedes Central:

Deste contexto fazem parte o SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), que visa promover a saúde e a integridade do(a) trabalhador(a) no local de trabalho e a CIPA/COMSAT, que organiza as ações para promover a melhoria das condições de saúde, qualidade de vida, humanização, trabalho e integrar as políticas de prevenção a serem estabelecidas e implantadas no âmbito da Secretaria de Estado da Saúde, com formação bipartite - gestores e trabalhadores - e paritária. Conquanto a legislação determine sua existência e funcionamento nos locais de trabalho, esse direito do(a) trabalhador(a) vem sendo relegado a segundo plano, isso quando existem nos locais de trabalho.

Ressalta-se a necessidade de incorporar ao SESMT as especialidades médicas que atendam às necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras da saúde. Por um lado, sendo 70% dos servidores da administração direta da saúde no estado de São Paulo, as servidoras mulheres necessitam de acompanhamento ginecológico regular, tal como recomentado pela OMS.

Além disso, tendo em vista que os(as) servidores(as) do estado são submetidos(as) a uma enorme carga de trabalho, devido ao grande déficit de servidores(as), a necessidade de multiplicação de plantões extras e outros vínculos de trabalho, para fazer frente às perdas salariais acumuladas pela categoria nos últimos anos, faz-se necessário ampliar as ações ativas de saúde mental, como forma de evitar agravos decorrentes do stress, inclusive ocasionados devido à Pandemia de Covid-19.

7. REALIZAÇÃO DE CONCURSO DE PROMOÇÃO PARA OS TRABALHADORES DA ÁREA TÉCNICA DO IAMSPE

A categoria reivindica **realização de concurso de promoção para os trabalhadores da área técnica do IAMSPE, contratado pela Lei Complementar nº 1.157, de 02 de dezembro de 2011.**

Justificativa: em 2023, a SES-SP realizou concurso para promoção dos trabalhadores da administração direta da saúde, buscando atender uma demanda do SindSaúde-SP para cumprir os requisitos do Plano de Cargos do funcionalismo estadual da saúde. No entanto, os trabalhadores das Autarquias não foram contemplados com este expediente, e agora é necessário corrigir essa medida para evitar distorções salariais.

No caso do IAMSPE o concurso para os trabalhadores da área administrativa, contratados pela Lei nº 1.080/08, já está em andamento, restando abrir o concurso para os trabalhadores da área técnica (LC nº 1.157/11).



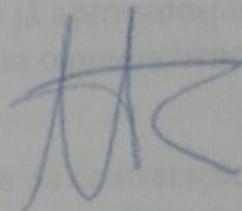
Sede Central:

8. REABERTURA DO PRAZO DE INSCRIÇÃO NO IAMSPE PARA OS TRABALHADORES COM VÍNCULO CLT

A categoria reivindica que o **governo de São Paulo reabra o prazo de inscrição para os trabalhadores com vínculo regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a exemplo dos trabalhadores das autarquias e fundações estaduais, possam se inscrever no IAMSPE.**

Justificativa: trata-se de medida que busca garantir a isonomia entre os trabalhadores estaduais e que se justifica não apenas pela possibilidade de o trabalhador público estadual ter acesso aos serviços do IAMSPE, mas também como forma de aumentar a arrecadação do Instituto mediante as contribuições adicionais esperadas.

São Paulo, 30 de janeiro de 2024.



CLEONICE FERREIRA RIBEIRO

Presidente
SindSaúde-SP

