

GRUPO LARANJA

Facilitador Julio

Pontos fortes

- Garantia orçamentária para recursos financeiros em ações para a saúde.
- O processo de construção coletiva da política de atenção à saúde do servidor.
- Uniformização dos critérios técnicos para atenção à saúde do servidor, respeitando as especificidades dos diversos processos de trabalho.
- Informatização com prontuário eletrônico e dados epidemiológicos para orientar as ações de atenção à saúde do servidor.
- Inclusão e integração de todos os órgãos da APF e dos profissionais da área de ST, possibilitando a atuação multidisciplinar a caminho da transdisciplinaridade.
- Criação de comissões de saúde e segurança do trabalhador por locais de trabalho.

Pontos fracos

- Falta de clareza nos prazos, nas estratégias e na metodologia para implantação e continuidade da proposta no tocante à legislação, recursos humanos, materiais e financeiros.
- Falta de compromisso com uma proposta de valorização do trabalhador público, inclusive por meio de remuneração digna.
- Não prevê a ampliação das equipes de saúde do trabalhador para atender a demanda de forma adequada (quantitativamente e qualitativamente) incluindo equipes descentralizadas nos órgãos.

Pontos fracos

- Indefinição da vinculação dos profissionais que atuarão no S I A S S , dentre eles a ausência de proposta de carreira específica.
- Falta previsão de estratégias que diminuam a resistência dos gestores às mudanças propostas , tais como ações de conscientização, de participação na definição dos serviços e de divulgação.
- Não prevê soluções para as dificuldades de se implementar as ações de atenção à saúde dos servidores federais que estão cedidos aos órgãos municipais e estaduais.

Pontos Fracos

- Risco de engessamento em decorrência das padronizações
- A revisão da aposentadoria por invalidez pode se tornar um prejuízo para o trabalhador em equivocadas perícias
- Ausência de regulamentação no combate ao assédio moral no serviço público federal
- Iniciar a política de atenção a saúde pelo exame médico periódico
- Valor destinado à saúde suplementar insuficiente (per capita)
- A saúde suplementar não atende à necessidade de assistência psicológica e odontológica dos trabalhadores.

Desafios

- Dar atenção equânime à tríade de sustentação do S I A S S - Assistência / Perícia / Vigilância e Promoção, através da integração entre eles e uniformização de procedimentos.
- Envolvimento dos órgãos na construção do S I A S S e gerenciamento dos recursos financeiros para a instalação e manutenção das unidades do S I A S S , ajustando as suas especificidades.
- Estimular, envolver, conscientizar e comprometer os profissionais, os gestores, os sindicatos na política de atenção à saúde do servidor.
- Melhoria S alarial com isonomia entre as diferentes planos de carreira.

Propostas

- Criar comissões locais de atenção de saúde do trabalhador, composta por trabalhadores, incluindo técnicos da área da saúde e representantes sindicais, eleitos em fóruns das categorias.
- Criar canal de comunicação entre os órgãos e servidores que atuam no S I A S S , realizando periodicamente encontros regionais, estaduais e municipais, visando o fortalecimento da construção do S I A S S
- Valorização do servidor através de planos de carreira que garanta um salário justo de forma a atender as necessidades básicas do trabalhador (saúde, lazer, moradia, etc) e que promova a isonomia salarial entre os 3 poderes da República.



Proposta

- Educação Continuada de profissionais integrantes do S I A S S
- Envolver gestores e trabalhadores na proposta de atenção à saúde do servidor, através de campanhas de conscientização
- Criação de parâmetros para a formação da equipe do S I A S S , de forma a viabilizar a inclusão de avaliação psicológica e social nos exames periódicos e admissionais por especialistas .
- Realização de concursos públicos para preencher os cargos das equipes multiprofissionais do S I A S S .