

Reitoria UFMT - 2024/2028

**Marluce
e Silvano**

CHAPA

01

CARTA ABERTA AOS:

**SERVIDORES RJU/UFMT,
TRABALHADORES CLT/
EBSERH, ESTUDANTES E
RESIDENTES DO HOSPITAL
UNIVERSITÁRIO
JÚLIO MÜLLER - HUJM**



Em 2023 o HUIJM, completou 10 anos sob a gestão da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH. Durante este período a UFMT se distanciou desta Unidade de Ensino Universitário, provocando um sentimento de abandono aos servidores da Universidade “cedidos” unilateralmente à referida empresa.

Imprescindível também é aprofundar e recuperar o elo com a população usuária e os órgãos de controle social, através da atuação do Conselho Consultivo, praticamente desativado e desenvolver as seguintes ações:

PRIORIDADES

1. Iniciar a gestão buscando junto ao Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, à Ministra da Saúde, Nísia Trindade Lima, ao Ministro da Educação, Camilo Santana, ao Presidente da EBSEH, Arthur Chioro, ao governador de MT e ao Prefeito de Cuiabá os recursos necessários para realizar

a migração do Hospital Universitário Júlio Muller para as novas instalações, dentro dos parâmetros estabelecidos por todos os sujeitos envolvidos;

2. Estabelecer o entendimento interno entre os membros das Faculdades, Institutos, Cursos e profissionais que exercem suas atividades junto ao HUIJM, no sentido de realizar com responsabilidade a migração do hospital para as novas instalações;

3. Priorizar a construção de ações que aproximem o HUIJM da UFMT nas áreas que tenham interface com a saúde, resgatando o sentimento de seus servidores, estudantes e usuários à UFMT de pertencimento do HUIJM à UFMT;

4. Refletir de forma transparente com o conjunto dos trabalhadores/as RJU e CLT-EBSEH – o diagnóstico situacional do novo HUIJM e as condições de transferência como:

- Acesso ao novo HUJM;
- Política de alimentação;
- Situação dos usuários durante a transição/mudança do HUJM;
- Possibilidades de uso da sede do atual HUJM;

10. Resgatar a atuação do HUJM articulada ao ensino e a formação de profissionais de saúde, além de prestar assistência integral nos diferentes níveis de atenção, de acordo com as políticas públicas vigentes em respeito aos princípios e diretrizes do SUS, valorizando o processo de formação dos profissionais, fundamentados na integração do ensino em serviço.

GESTÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS/AS SERVIDORES/AS RJU DA UFMT E CLT DA EBSEERH

1. Repactuar e avaliar o Contrato firmado pela UFMT com a

EBSEERH, com a participação dos trabalhadores RJU, celetistas, estudantes e público usuário;

2. Garantir a jornada flexibilizada de 30 horas semanais e ampliação para os servidores técnico-administrativos RJU da área administrativa;

3. Garantir, em respeito à lei, a realização de exames periódicos dos trabalhadores do HUJM;

4. Discutir com a EBSEERH Nacional e com o Coletivo de dirigentes dos Hospitais Universitários sob gestão da EBSEERH a isonomia de benefícios entre os trabalhadores da EBSEERH e os trabalhadores RJU, como por exemplo: folga ficta, isonomia no grau de insalubridade, escala noturno reduzida, dentre outros;

5. Garantir o retorno imediato da Refeição aos plantonistas noturno;

6. Discutir abertamente com os servidores RJU a forma de cons-

trução da distribuição da carga horária na escala conforme é realizado na UFMT, conforme os dias úteis da UFMT;

7. Normatizar o direito ao usufruto do “ponto facultativo” gozado pelo conjunto dos servidores RJU;

8. Atuar junto a gestão da EB-SERH no HUIJM na construção de escalas que seja assegurado ao servidor RJU (que cumpre 6 horas diárias) que não trabalhe mais do que 2 finais de semana (sábado e domingo) consecutivos;

9. Garantir laudos (LTCAT) isonômicos quanto ao grau (mínimo ou máximo) de insalubridade para os trabalhadores (RJU e CLT) nos ambientes de trabalho;

10. Construir escalas que observem a jornada reduzida noturna entre 22 às 05 horas;

11. Construir Políticas e Programas de Humanização das rela-

ções de trabalho no ambiente do HUIJM, para todos/as trabalhadores/as;

12. Discutir com os trabalhadores RJU cedidos e Celetistas da EB-SERH, a forma de acesso ao HUIJM após a mudança para as novas instalações, promovendo as condições para esse deslocamento;

13. Incluir nos Programas de Pós-Graduação lato sensu, considerando a especificidade e natureza das atividades/atribuições dos cargos da área de saúde, cursos direcionados, visando dar acesso para a capacitação desses profissionais;

14. Rediscussão, atualização, adequação e implantação do Regimento Interno do HUIJM aprovado no CONSUNI;

15. Retomar o funcionamento do Conselho Consultivo do HUIJM, com a efetiva participação da UFMT, através de seus órgãos representativos, dos

seus servidores e estudantes, dos usuários e dos conselhos externos relacionados a gestão do SUS;

16. Ter uma atuação efetiva da gestão do HUJM nos Conselhos Universitários da UFMT (CON-SUNI, CONSEPE e Congregações dos cursos que possuem interface com a área da Saúde);

17. Articular nacionalmente com os dirigentes das IFES e dos Hospitais Universitários sob a gestão da EBSERH, para construção de ações conjuntas frente ao Governo, visando a ampliação da força de trabalho (técnico-administrativos e docentes) nos Hospitais para que essa Unidade além da assistência e atendimento da contratualização, priorize também sua função no ensino, pesquisa e extensão;

18. Verificar a aplicação do Acórdão do TCU, com relação a forma de cessão compulsória do/as trabalhadores/as RJU para

a Empresa de Serviços Hospitalares (EBSERH);

19. Construir as condições objetivas para que os/as servidores que foram cedidos pela UFMT à EBSERH e que hoje se encontram no atual HUJM possam permanecer trabalhando no Complexo Hospitalar (sede atual ou nova) ou retornar às instâncias de saúde que funcionam nos campi da UFMT (PRAE, CASS, etc.);

20. Promover maior participação da UFMT na gestão integrada do ensino e assistência para a saúde, com tomadas de decisões por colegiados interinstitucionais, envolvendo os diferentes Conselhos da UFMT, EBSERH, Conselhos Municipais, Estaduais de Saúde, garantido caráter democrático e participativo das instituições envolvidas;

21. Empenhar na ampliação do campo de estágio e demais ações de ensino, pesquisa e extensão da UFMT;

22. Garantir que as ações de cuidados em saúde, oferecidas pelo HUJM, sejam também acessíveis aos servidores docentes e técnico-administrativos, discentes, através do Programa de Assistência ao trabalhador da Saúde e demais membros da Comunidade Acadêmica;

23. Implementar novos Programas visando a promoção da saúde, a prevenção, assistência e recuperação de agravos, com a contratualização de serviços destinados aos servidores docentes, técnico-administrativos, trabalhadores da EBSE RH e comunidade acadêmica;

24. Ampliar programas e políticas públicas para a melhoria da qualidade de vida e cuidados preventivos aos servidores docentes, técnico-administrativos, trabalhadores/as da EBSE RH e comunidade acadêmica;

25. Elaborar programas específicos para atender as principais

demandas relacionadas à Saúde Mental dos Servidores docentes, técnico-administrativos e trabalhadores/as da EBSE RH e comunidade acadêmica;

26. Estender as prerrogativas da Portaria PGD e suas modalidades para os servidores do HUJM, observando a natureza dos cargos e as atividades da unidade/setor, valorizando as habilidades/competência dos servidores, democratizando a ocupação de chefias e demais cargos de responsabilidade gerencial;

27. Garantir estruturas gerenciais gratificadas, da área de Gestão de Pessoas da UFMT, incluindo a CASS, no espaço físico de atuação do HUJM com representantes RJU para atender as demandas exclusivas dos/as trabalhadores RJU (orientação do TCU);

28. Destinar para concurso as vagas oriundas de aposentadorias dos servidores RJU/HUJM,

em cargos da área da saúde, para fortalecer as Políticas e Programas em Atenção à Saúde do Trabalhador da UFMT na CASS e PRAE;

29. Realizar Pesquisa/Diagnóstico/monitoramento do perfil dos/as trabalhadores/as do HUJM: formação, como vivem, sequelas da COVID, e outras doenças ocupacionais, etc.;

30. Resgate e redefinição do Papel do Serviço Social no HUJM;

31. Implementar os Programas de Saúde do Trabalhador no HUJM em caráter preventivo e curativo e monitorar os sequelados da COVID;

32. Retorno imediato da integralidade da assistência profissional ininterrupta (diurno e noturno), a exemplo da Nutrição e Serviço Social.

RELAÇÃO COM O USUÁRIO E A OFERTA DOS SERVIÇOS ÀS COMUNIDADES ASSISTIDAS

1. Buscar recursos para o investimento em inovações tecnológicas e a adesão à Saúde Digital no SUS, além da necessidade de amplo investimento na Educação Permanente em Saúde junto à população assistida e profissionais do SUS;

2. Fortalecimento das Atividades de Educação em Saúde direcionada aos usuários do HUJM;

3. Melhoria dos serviços de acordo com as demandas e necessidades do Sistema de Regulação;

4. Atualização cadastral dos usuários, com o objetivo de aprimorar o atendimento e promover a assistência continuada e permanente, especialmente nos casos em que haja a necessidade de maior controle e prevenção de agravos;

5. Organização de processos informativos como publicações regulares das atividades desenvolvidas pelo HUJM, através das mídias eletrônicas sobre a Saúde e os serviços prestados pelo HUJM;

6. Realizar estudos para análise das demandas e adequação das ofertas dos serviços ambulatoriais e hospitalares;

7. Ampliação da oferta de serviços ambulatoriais, com a contratação de maior número de profissionais de saúde nas diversas especialidades;

8. Aprimorar a comunicação do HUJM com seus servidores, comunidade acadêmica, gestores e usuários do SUS;

9. Desenvolver programas de apoio e acolhimento para atenção à saúde dos povos indígenas e demais populações tradicionais, considerando aspectos relacionados à interculturali-

dade, valores étnicos e realidade social.

QUALIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO DE PROFISSIONAL DE SAÚDE PARA O SUS

1. Fortalecimento para a Educação Permanente em Saúde no estado de Mato Grosso. Aperfeiçoamento das atividades de formação de acordo com as propostas político-pedagógicas dos cursos da saúde da UFMT;

2. Contribuir com a melhoria da qualidade da atenção à saúde no estado de Mato Grosso, através da formação prática e de qualidade destinada aos graduandos e profissionais do SUS;

3. Contribuir com a oferta de campos de estágios com a inserção dos estudantes de graduação, internato, residência e demais cursos de pós graduação no cotidiano do trabalho ou

da formação, de acordo com os preceitos da Integração Ensino, Serviço e Comunidade;

4. Garantir e ampliar a oferta de campo de estágios para estudantes de graduação de outros cursos da UFMT e outras Instituições de Ensino Superior (IES), públicas ou privadas, de acordo com critérios estabelecidos e assinados em termos de cooperação;

5. Ampliar a oferta do número de Programas de Residências Médicas;

6. Contribuir com o fortalecimento dos programas de residência multiprofissionais na modalidade de ensino de pós-graduação “lato sensu”, ampliando as categorias profissionais que integram a área de saúde no HUJM;

7. Promover maior alinhamento com Políticas Públicas de Saúde do SUS e contribuir com sua implementação no estado de Mato Grosso;

8. Ampliar a prestação de serviços para a assistência à saúde em outras especialidades na média e alta complexidade, de acordo com as demandas apresentadas na Política Nacional de Atenção Especializada em Saúde (PNAES);

9. Estimular o desenvolvimento de pesquisas de acordo com as necessidades do SUS em MT;

10. Apoiar as demandas de mudanças do perfil da formação médica ao nível de graduação e residência médica, conforme necessidade do provimento no estado.

PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA COMO ESTÍMULO AO TRABALHO

1. Investir na implementação de espaços organizacionais saudáveis, de diálogo e respeito, seguros e acessíveis;

2. Criar e resgatar os processos e programas de socialização entre os/as servidores/as docentes e técnico-administrativos, através da adoção de atividades de lazer, cultura, esportes, rodas de conversa, entre outras;

3. Garantir atendimento efetivo e imediato da PROGEP aos servidores RJU no Hospital Universitário Júlio Muller;

4. Criar e oferecer um setor administrativo de acolhimento, com caráter multidisciplinar para Resolução de Conflitos, com participação de profissionais com formação específica para mediar esses conflitos e atuar de forma combativa e punitiva contra o assédio moral, sexual, psicológico, o etarismo, o bullying e mobbing, a LGBTQIA+Fobia e o racismo no âmbito do HUJM, que está sendo denunciado por servidores e estudantes;

5. Criar na estrutura da PROGEP uma unidade administrati-

va responsável pela mobilidade dos servidores que deverá se embasar nos diagnósticos das ações desenvolvidos na Unidade de Resolução de Conflitos, observando o resultado da Avaliação de Desempenho e análise da competência dos servidores;

6. Definir política/sistema de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual no HUJM por meio de campanhas educativas;

7. Criar programas que auxiliem no encaminhamento médico e psicológico para prevenção, tratamento e/ou afastamento dos servidores/as docentes e técnico-administrativos do HUJM, quando necessário;

INSALUBRIDADE

1. Implementar ações preventivas e corretivas que evitem acidentes e danos à saúde dos servidores, tais como: solicitar a digitalização dos prontuários de pacientes;

2. Dar as condições objetivas e de logística para rever laudos periciais questionados pelos servidores técnico-administrativos e docentes dos campi da UFMT e do HUJM;

3. Realizar a distribuição periódica de EPIs, quando cabível e garantir a percepção do benefício aos trabalhadores em exposição permanente ou habitual;

4. Garantir os instrumentos/equipamentos de mediação para que os laudos médicos possam melhor avaliar os graus máximos e mínimos de insalubridade em ambiente de trabalho;

5. Criar uma comissão técnica de revisão pericial de laudo ambiental, para que os servidores possam ter o DIREITO de rever seus laudos;

6. Nunca retirar o adicional de insalubridade de um servidor/a sem que se faça o combate aos agentes nocivos, sem a emissão

de novos laudos periciais e sem a ciência do servidor.

COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO - CISSP

1. Implantar a CISSP, de acordo a dispositivos legais, formada por servidores eleitos e com os principais objetivos:

- Propor ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial da melhoria das suas condições, da prevenção de acidentes e das doenças laborais.

EXAMES PERIÓDICOS

1. Vamos garantir, em respeito à lei, a realização de exames periódicos de todos os servidores da UFMT (Cuiabá, Araguaia, Sinop, VG) e no HUJM (com urgência) pelo ambulatório da CASS/UFMT;

- Para os/as servidores/as RJU do HUJM os Exames Periódicos também serão realizados naquela unidade, facilitando aos servidores acesso ao mesmo.

Por fim, enfatizamos, a criação do Núcleo de Atenção Psicossocial na UFMT que será constituído por equipe interdisciplinar (psicologia, assistência social, enfermagem, medicina, saúde coletiva, nutri-

ção, educação física, pedagogia, música e artes) para que possa acolher servidores, estudantes e trabalhadores terceirizados.

Esta carta é apenas uma parte da nossa proposta de gestão, que brevemente será apresentada. Você ainda pode contribuir enviando demandas e considerações para nosso e-mail: **ufmtquequeremos@gmail.com**

Participem e tornem-se **apoiadores da**
UFMT QUE QUEREMOS.

No dia **6 de março** vote
CHAPA 1.

Atenciosamente,

Profa. Dra. Marluce Souza e Silva
candidata a Reitora

Prof. Dr. Silvano Macedo Galvão
candidato a Vice-reitor



Reitoria UFMT - 2024/2028

Marluce
e Silvano

CHAPA
01

No dia **6 de março** vote **CHAPA 1**.

Acesse o QR Code abaixo e
conheça mais sobre a
UFMT QUE QUEREMOS



@ufmtquequeremos

