



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAXIAS DO SUL  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA MUNICIPAL - IPAM

REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA  
CONSELHO GESTOR DO IPAM

ATA Nº 10/2009

Aos vinte dias do mês de maio de dois mil e nove, às quatorze horas e trinta e cinco minutos, no Gabinete do Secretário da Secretaria Municipal de Recursos Humanos e Logística, Sr. Edson João Adami Mano, em Reunião Extraordinária, verificado o quórum, reuniram-se os seguintes membros do Conselho Gestor do IPAM-Saúde: Carlos Alberto Rodrigues Machado, José Marly dos Santos Brando, Gustavo Valente Ruivo e João Dorlan da Silva, Conselheiros titulares juntamente com os Conselheiros suplentes: José Carlos Matos e o Sr. Pedro Vanzin Filho. Foram convidados para participarem da reunião, o Sr. João Marcos Fruet, Coordenador da Psiquiatria do Instituto, a Sra. Valéria Wormann, Diretora da Divisão de Recursos Humanos da Prefeitura e, a Sra. Rosimeri Minela Loro. A reunião foi iniciada com o Presidente do Conselho Gestor, Sr. Brando, esclarecendo que o motivo da reunião é reforçar a parceria existente entre o IPAM e o Setor de Recursos Humanos da Prefeitura. Salieta que visando uma medicina preventiva e tendo em vista a participação da administração na estrutura através da Biometria e, considerando o aumento de atestados médicos na área da psiquiatria considera essencial um trabalho conjunto através de palestras e grupos. O objetivo principal é o bem estar do servidor. Além de que com este trabalho ganhará o servidor enquanto pessoa e o ente empregador diminuindo seus custos. Acrescenta também a importância de um regramento no que se refere às internações na área da psiquiatria. A Sra. Valéria enfatiza que a parceria já existia antes do Programa BemViver, mas acrescenta que o trabalho preventivo não era realizado. O Sr. João Marcos comenta que antes de sua entrada no IPAM existia o encontro com os Hospitais, mas não os grupos. Salieta que estes encontros auxiliavam no controle de baixas hospitalares. Considera muito importante intensificar o trabalho de fiscalização além da retomada do trabalho realizado conjuntamente com o Setor de Recursos Humanos da Prefeitura. A Sra. Valéria pontua que os servidores que não se internaram e estão no local de trabalho se negam até mesmo ao tratamento. Acrescenta que alguns estão em recuperação, outros com recaída e outros sem nenhum tipo de tratamento. Quanto a esta questão o Sr. José Carlos comenta que as chefias dão uma amenizada. A Sra. Rosimeri pondera que através da coordenação do BemViver foi feito o meio de campo para que as secretarias olhassem seus servidores com outros olhos. O Sr. Carlos reforça que este canal que está se abrindo vem da preocupação já demonstrada pela Sra. Valéria de normatizar as internações e trabalhar a prevenção. A Sra. Valéria comenta que as internações eram liberadas, na administração passada, conforme a pessoa e sem nenhum regramento. O Sr. João Marcos acrescenta que anteriormente o Presidente do Instituto assinava todas as liberações. Reforça que o regramento acaba com a diferenciação das pessoas. Menciona que é muito difícil contestar uma solicitação de baixa ou prorrogação por não haver um regramento administrativo. A Sra. Rosimeri questiona se a Biometria continua encaminhando as pessoas para os grupos. O Sr. João Marcos responde que sim. Em relação a isso, a Sra. Valéria, questiona a legalidade da obrigatoriedade da liberação do laudo mediante a participação no grupo. O Sr. Carlos reforça que é uma tentativa de reinserção. Foi ressaltado pelo Sr. João Marcos que é dado à possibilidade da pessoa realizar o trabalho no grupo ou fora. Ele afirma que é muito mais barato liberar o atendimento psicoterápico duas vezes por semana, em alguns casos, do que pagar uma internação de 15 (quinze) dias. Acrescenta também que é analisado caso a caso para realizar os encaminhamentos ou para grupos ou para atendimento individual. A Sra. Rose menciona que o tem que ser salientado é que o setor está com uma demanda de serviço que está muito acima das condições. O Sr. João Marcos menciona que alguns profissionais

VANZIN

Marcia



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAXIAS DO SUL  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA MUNICIPAL - IPAM

têm preconceito em relação aos psiquiatras, mas reforça que, os profissionais mais capacitados para trabalhar com a prevenção são os psiquiatras e os psicólogos. Para o Sr. Pedro é importante discutir duas questões: 1º. Os servidores que estão sem tratamento, sendo que as chefias não estão preparadas para lidar com estes casos. Sua preocupação também está no fato destas pessoas receberem o contracheque zerado e, 2º. Nas situações onde a pessoa não está se tratando, não comparece ao trabalho e o Setor Recursos Humanos da Prefeitura não enxerga isso. Acredita que se trouxermos todo mundo para tratamento quebraremos o Instituto, mas por outro lado se não o fizermos também quebraremos o IPAM. Além de que é preocupante o número de pessoas afastadas sem nenhum tipo de acompanhamento. A Sra. Valéria reforça que o papel da chefia é importante e que os chefes foram trabalhados. Para ela, tem que capacitar as chefias e comenta que o trabalho sempre envolveu o servidor, a família e as chefias. No entanto, hoje, o setor não está conseguindo realizar este acompanhamento. O Sr. Carlos enfatiza que a chefia tem que saber por que o servidor não está comparecendo ao local de trabalho. A Sra. Valéria salienta que existe um número grande de trabalhos realizados juntos aos servidores e informa que foi feita uma Ordem de Serviço direcionada para as chefias visando ajudar as mesmas na abordagem junto ao servidor. Sugere que ela seja retomada e que seja realizado um avanço a partir dela. Para o Sr. Dorlan o objetivo é como poderemos juntos encontrar programas e ações preventivas para auxiliar os colegas que estão nesta situação. No seu entendimento e diante de tudo que está sendo colocado fica claro que as chefias não estão preparadas para lidar perante estas situações. Acredita que é importante que estas medidas que serão adotadas sejam compartilhadas para que quando o servidor necessitar ele tenha um auxílio e uma estrutura que o apóie. Também considera importante que fique claro que o papel do chefe nestas situações é o de dar o encaminhamento, mas não é responsabilidade dele ir além. Ele enfatiza que o papel do Conselho Gestor é de tentar recuperar estas pessoas, dar apóio e a ajuda necessária. A Sra. Valéria informa que já está sendo realizado o que o Conselho Gestor está propondo. Ela acredita que ainda estão engatinhando, mas é importante ter clareza que tem que ser intensificado este trabalho. Além de pensar em alternativas e formas diferentes, conforme a característica de cada secretaria. Para a Sra. Rose, as atividades do Programa BemViver como a dança, a ginástica, os cursos, entre outros, são ações voltadas para a qualidade de vida. Na opinião do Sr. Brando o Instituto necessita da validação da administração. Reforça que o apoio do Setor de Recursos Humanos que lida com estas pessoas é essencial. Outro ponto ressaltado por ele se refere à dificuldade que alguns servidores têm para absorver estas capacitações. O Sr. Mano comenta que quando assumiu o cargo foi realizado um trabalho com as pessoas detentoras de FG-8 e depois com as detentoras de FG-6. E que, as chefias que compareciam não eram efetivamente as que estavam trabalhando com o servidor em questão. Além de que muitos estão ocupando chefias e não estão preparados para isso. Acrescenta que com a liberação do 3º piso existe a intenção de trabalhar com as pessoas que têm depressão, sendo o público alvo o magistério e, que hoje são quase 400 (quatrocentos) servidores que estão com o saldo do contracheque zerado, ou recebendo no máximo R\$ 200,00 (duzentos reais) e que este número diminuiu consideravelmente. O Sr. Brando reforça a importância da retomada do trabalho existente entre o IPAM e o Setor de Recursos Humanos da Prefeitura. Menciona que este trabalho que era realizado pela Sra. Valéria e pelo Sr. João Marcos era e é muito importante junto ao servidor e acredita que o regramento depende deste trabalho. Foi solicitado pela Sra. Valéria a sua participação na elaboração deste regramento. Ela menciona que o Setor de Recursos Humanos tem muito a contribuir. O Sr. João Marcos reforça que é importante ter dois olhares sobre as internações. Um se refere a uma fiscalização das clínicas e o outro a um efetivo acompanhamento junto ao funcionário. O Sr. Gustavo questiona se está claro para todos que o IPAM e Setor de Recursos Humanos irão retomar o trabalho estabelecendo um fluxo permanente. Foi pontuado pelo Sr. João Marcos que um ponto crítico se refere às internações. O Sr. Mano ressalta que a questão dos prestadores de serviço é de

VAM 21/11



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAXIAS DO SUL  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA MUNICIPAL - IPAM

responsabilidade do Instituto e o que se refere aos servidores, quanto a questão funcional e o acompanhamento, é responsabilidade do Setor de Recursos Humanos. O Sr. Pedro solicita ao Sr. Mano a quantidade de servidores que apresentam em sua ficha ponto faltas injustificadas. O Sr. José Carlos considera muito importante um curso direcionado para as chefias. Gostaria de ressaltar três questões: 1ª. Acrescenta que já participou destes cursos e, menciona que faltou um curso para as pessoas que ocupam os Cargos em Comissão. Além de que na sua opinião, em alguns casos, as chefias sabiam o que deveria ser feito mas quando chegava no Secretário ele não sabia do que estavam falando. 2ª. O Comprometimento tem que começar de cima. 3ª. Os cursos foram divididos por Funções Gratificadas e na sua opinião deveriam ser de forma diferente, além de que é importante trabalhar *in loco*. Sendo este trabalho iniciado nas secretarias mais problemáticas e, 4ª. Deveria ser investido em uma pessoa que priorize este trabalho sem ser deslocada, para outras atividades. Para a Sra. Valéria não existe curso que resolva algumas situações e comenta que algumas pessoas não aceitam e não contribuem para a mudança. O Sr. Pedro demonstra preocupação no fato de que estatisticamente está aumentando o número de casos de pessoas doentes. No que se refere às Funções Gratificadas, o Sr. Mano, comenta que sempre vai existir os cargos políticos, mas para ele, hoje, percebe-se que existe servidores que possuem a Função Gratificada e que não são partidários-políticos. Ele informa que o Município terá que contratar mais ou menos quinhentas pessoas para suprir a necessidade existente. Cita como exemplo, substituição dos servidores que estão se aposentando, entrando em licença interesse, se exonerando e também para as secretarias que serão ampliadas. O Sr. João Marcos informa que em nível mundial há um comprometimento progressivo da saúde mental e está muito relacionado com a estrutura familiar. O Sr. Carlos pontua que a administração como um todo deve acabar com a cultura de que a Função Gratificada é um *plus* no salário e reforçar que a pessoa que recebe tem que assumir as responsabilidades inerentes à função. O Sr. Mano menciona que com esta mudança estrutural que está sendo realizada pela administração esta cultura irá mudar porque as Funções Gratificadas foram moldadas para o perfil do trabalho que será realizado. O Sr. Carlos entende que os servidores que recebem o contracheque zerado por qualquer razão, também são doentes e que devemos realizar um trabalho com eles. Para o Sr. Dorlan a maioria dos funcionários são bons servidores e fazem mais do que a sua função. Acrescenta que eles são sérios e dedicados. Por outro lado, existe algumas chefias que não estão capacitadas e que se ocorrem problemas com os funcionários deve ser devido a uma má chefia. Para ele o espírito é retomar a parceria. No entanto gostaria de saber como vai funcionar na prática e como serão trabalhadas estas situações. A Sra. Valéria esclarece que: 1º. Com o aval do Secretário vai precisar da ajuda de todos. Será necessária a união de esforços e a retomada do regramento. 2º. Tem que ter uma solicitação por escrito para que o setor tenha registrado que a pessoa teve o encaminhamento. Além de ser uma forma de se resguardar e, 3º. Ela sabe que o setor tem coisas para melhorar, mas acrescenta que é necessária a colaboração de todos tendo em vista que muitas coisas não passam por lá. Ela assume o compromisso de resgatar a parceria, mas reforça que também deverão ser tratados os casos que não chegam para o Setor de Recursos Humanos. Foi questionado pelo Sr. Pedro se será realizada outra reunião para avaliar a parceria. Nada mais havendo a relatar eu, Márcia de Araujo, encerro a presente ata que será assinada por mim e pelos demais presentes. Márcia de Araujo

V444214.

José Carlos Santos  
Márcia de Araujo  
Dorlan