

TRABALHADORAS DO *SUS* É HORA DE PERDER A PACIÊNCIA!!

MINI MANUAL
DE ORGANIZAÇÃO E AUTODEFESA
CONTRA A VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL NO SUS

PARTE 1	
QUEM SOMOS E PARA QUE SERVE ESTE MANUAL	5

PARTE 2	
AFINAL, QUEM SÃO NOSSOS INIMIGOS? OSS? TRIBUNAIS? SECRETARIAS? CONSELHOS?	7

PARTE 3	
SAC DO ÓDIO: CONTROLE, VIGILÂNCIA E PERSEGUIÇÃO NO TRABALHO	37

PARTE 4	
O QUE FAZER?	63

ATENÇÃO

Todas as informações compartilhadas neste material possuem como fonte relatos de trabalhadoras do SUS coletados por nós nos últimos 4 anos, além de matérias veiculadas em portais de notícias.

Nossa prioridade é munir colegas de informações para que possam se resguardar em seus ambientes de trabalho, e não provocar qualquer dano à imagem das instituições e órgãos envolvidos.

Os conteúdos compartilhados têm lastro e são de interesse público. Em caso de suposto dano à imagem, cabe questionar se este dano não foi causado pelas próprias instituições a partir de suas condutas na relação com trabalhadoras do SUS e usuários.

Parte das práticas aqui compartilhadas vieram de experiências de diversas categorias de trabalhadoras que, ao se depararem com condições abusivas em seus trabalhos, assim como nós, em diferentes épocas, lugares e contextos trabalhistas, organizaram-se em defesa de uma vida mais digna de se viver coletivamente.

ESTE MANUAL É VIVO!

Procure compreendê-lo a partir do contexto em que trabalha.

PARTE 1

QUEM SOMOS E PARA QUE SERVE ESTE MANUAL

O **VivaSUS** é um movimento social de trabalhadoras e usuárias do SUS. Horizontal, autônomo e apartidário.

Este manual serve para alertar você, que trabalha no SUS, da existência de práticas e informações que podem e devem te ajudar a se defender em determinadas situações de violência institucional. E organizar-se coletivamente na luta contra essas mesmas violências sistematicamente praticadas dentro dos serviços de saúde do SUS pelas OSS (Organizações Sociais de Saúde), prefeituras e demais dispositivos institucionais.



PARTE 2

**AFINAL,
QUEM SÃO
NOSSOS INIMIGO\$?**

OSS?
tribunais?
secretarias?
conselhos?

quem é quem nesse jogo?

OSS

OSS se conversam, combinam e estabelecem parâmetros de atuação, planejam formas de garantia e aumento de seus lucros. Se protegem individualmente e coletivamente porque, acima de tudo, protegem seus interesses.

**EXPLICITAR DINÂMICAS CRIMINOSAS
DO FUNCIONAMENTO DE UMA OSS
É IGUAL A EXEMPLIFICAR A DINÂMICA
CRIMINOSA DE TODO
O SISTEMA DE GESTÃO,
A CONTAR COM A PARCERIA DO ESTADO:
PREFEITURAS, SECRETARIAS, TRIBUNAIS,
PARLAMENTARES E AFINS.**

Por isso também trazemos neste manual um apanhado de violências trabalhistas recorrentes nos serviços gerenciados por OSS. *Tão importante quanto notar o que há de específico em cada uma, é perceber o que há de comum entre todas elas.*

SOCIEDADE BRASILEIRA CAMINHO DE **DAMASCO (SBCD)**

No aniversário de 85 anos da sua fundação, a SBCD disponibilizou aos trabalhadores um livro contando a trajetória da instituição. De sua idealização aos primeiros convênios e contratos, *“o percurso de seu legado na atuação junto à saúde”*.

A fim de ajudar a SBCD nesse repasse, pensamos em contribuir com outras narrativas que a mesma possa ter eventualmente esquecido de mencionar, e/ou optado por alguma razão deixar de fora da história sobre a forma como a empresa pen\$ a os caminho\$ da \$aúde!

CUBATÃO, 2019, e a Saúde da Família: Contratos irregulares, quarteirização, “inconsistências fiscais” e pedido de cassação de mandato. Uma outra versão sobre a passagem da SBCD na cidade de Cubatão e sua atuação junto ao programa.

SANTA ISABEL, 2022, precarização do trabalho, pandemia e calote! Relato sobre a postergação e humilhação no pagamento de direitos trabalhistas às ex-funcionárias que prestaram serviço a empresa ao longo da pandemia na cidade.



ASSOCIAÇÃO PAULISTA PARA O DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA (SPDM)

Fechadíssima com a gestão municipal, a SPDM Afiliadas te humilha às custas de um salário horroroso, rs ... apesar de ser a OSS que mais recebe dinheiro da prefeitura, com um orçamento maior que toda a pasta da assistência social aqui de São Paulo.

Em 2023, a SPDM executou uma demissão em massa em um CAPSij na região da zona norte de São Paulo. Em comum, tratavam-se de pessoas que questionavam as condutas da OSS e seus projetos de cuidado para o território - absolutamente avessos ao SUS. As demissões culminaram em uma manifestação protagonizada por usuários na porta do serviço e que foi abafada pela gestora, já conhecida por suas condutas assediosas.

Seguindo a mesma lógica repressiva e arbitrária, durante a pandemia, a mesma OSS demitiu Marco Antônio, um médico de família e comunidade, especialista em saúde indígena, 2 dias antes dele assumir papel de conselheiro gestor como trabalhador mais votado.



"O sindicato diz, tentando trazer a questão para uma suposta controvérsia que não está nos autos, que não existiu, de que o Dr. Marco Antonio estaria sendo eleito prum conselho gestor pelos trabalhadores da suscitante.

Nós não temos esse conselho gestor, não há esta figura na nossa empresa, não há nenhuma garantia de emprego, nenhuma estabilidade provisória que proteja o contrato de trabalho do Dr. Marco Antonio. Não houve em nenhum momento nada que desabonasse a pessoa do Dr. Marco Antonio, apenas uma dispensa corriqueira, sem justa causa..."

Advogado da SPDM

**"CONSELHO GESTOR?
NÃO HÁ ESSA FIGURA
NA NOSSA EMPRESA"**

FUNDAÇÃO DO ABC

Leão ao demitir, gatinho ao não pagar suas trabalhadoras!

Teria a fundação do ABC duas caras? A empresa alega ser privada para poder demitir sem justa causa trabalhadoras que questionam demais, mas se reivindica pública para não pagar os direitos trabalhistas de suas funcionárias.

“Melhor refletindo sobre o tema e, após a análise de diversos processos, percebo que a requerente pretende o melhor dos dois mundos. Explico-me:

A requerente sempre roga a sua natureza pública em demandas que lhe exijam o pagamento de verbas trabalhistas, mas tenta se esquivar de sua natureza ‘pública’ quando promove a dispensa imotivada dos seus empregados.”

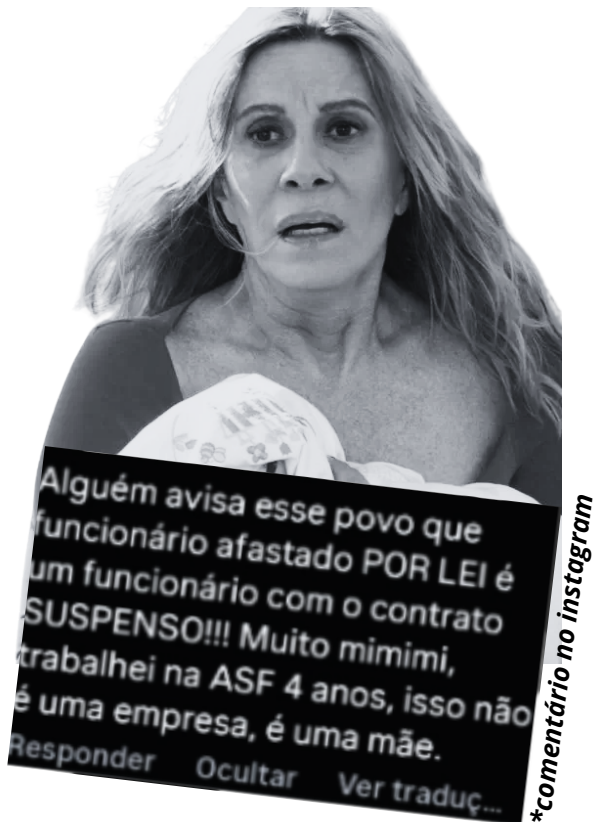
Juíza do Trabalho (processo 1001645-29.2023.5.02.0431)



ASSOCIAÇÃO SAÚDE DA FAMÍLIA (ASF)

A Associação Saúde da Família, também conhecida como ASF, iniciou sua atuação aqui na cidade em 1992 e em 2001 assinou convênio com a Secretaria Municipal de Saúde (SMS).

A ASF é conhecida por uns e outros como a melhor OSS para se trabalhar, *tem gente até que diz "que ela é uma mãe"*, mas...
Que tipo de mãe seria essa?



No ano de 2019, um médico que trabalhava no município de Araçatuba foi demitido por manifestar sua opinião sobre o partido do prefeito na época. Afinal, não se pode falar mal dos companheiros das OSS rs.

O rolê foi notar que os advogados assumiram vários argumentos para encobrir os fatos, principalmente sobre os quais não havia prova material. E isso é meio óbvio né?! Afinal, é sempre dinheiro que está em jogo... mas essa seria a forma ideal de uma mãe cuidar de seus filhos? rs

Cê pode até rir e pensar: *“Claro que não, mas a empresa nem é mãe mesmo!”* E é esse o ponto que queremos chegar.

Nenhuma empresa será realmente boa pra você. Eles podem até te chamar de colaborador, mas não pensam duas vezes antes de te advertir, demitir, ou de te roubar horas antes abonadas (*rsrs, a gente sabe o que você fez com trabalhadoras dos CAPS III em março de 2026, ASF*).

A real é que quando o calo aperta, quase uma redundância em tempos de chamamento público, a gente sabe que os primeiros a sentir somos nós mesmos ... e inclusive você gestor de unidade, viu?! Vai achando que tá por cima da carne seca, que quando um B.O aparece, você pode ser o primeiro a cair.

Será que tá valendo a pena mesmo ficar lambendo?

ALÉM DISSO, SÃO +1.000 PROCESSOS TRABALHISTAS CONTRA A ASF SÓ NA CIDADE DE SÃO PAULO

(Vale ressaltar aqui, que Guarulhos..Daria uma cartilha à parte.. rsrs)

DENTRE OS VÁRIOS PROCESSOS ENCONTRADOS, SÃO COMUNS SITUAÇÕES DE DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA ASSIM QUE UM TRABALHADOR ADOECIA POR ALGUMA SITUAÇÃO TRABALHISTA

ESSE ADOECIMENTO AOS POUCOS FOI SENDO NOMEADO COMO BURNOUT, MAS NA MAIORIA DOS PROCESSOS OS CIDS APARECEM COMO ANSIEDADE, DEPRESSÃO E TRANSTORNO DE ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO

**POR QUE AINDA MUITO MÉDICO
ESCONDE O AMBIENTE EM QUE ISSO APARECE?**

SECONCI

Quem diria que uma empresa da construção civil chegaria ao ponto de ser uma organização social de saúde, hein?! Essa é a história da SECONCI. Bolso de empresário não tem fundo mesmo. Onde a grana canta, eles dançam a música.

E os processos? Um monte: de Cotia, São Vicente, Zona Leste de São Paulo, ao todo somam em 1.073 processos protocolados... Tá na cara que a questão não é exclusiva, né?

**MAS DAÍ A GENTE TE PERGUNTA:
SE ESSA DITA JUSTIÇA FAZ
JUSTIÇA, POR QUE ESSA CONTA
NÃO PARA DE AUMENTAR?**

SANTA MARCELINA

Quando dinheiro e religião se misturam, a gente já sabe no que é que dá... Inimiga do estado laico, é reconhecida pelos supostos casos de recusa na inserção de DIU no SUS, além de supostamente condicionar cargo de gestão ao comparecimento em celebração religiosa, havendo também relatos de que baseia seus processos seletivos e avaliações segundo os próprios preceitos religiosos. Aparentemente, essa OSS só não decepçiona quem reza sua própria cartilha, rs.

Descoberto esquema de corrupção no hospital Santa Marcelina, em SP



CPI quer apurar relação de secretários de saúde de São Paulo com OSS



“Não vejo irregularidades.

Existe quem faz coisas inadequadas em qualquer tipo de contrato. Não é por causa desse modelo. Quem tem a intenção de não trabalhar direito, não trabalha direito em qualquer modelo. Não é esse modelo que propicia o desvio ou coisa parecida. As organizações é que precisam estar focadas na sua missão.”

Irmã Marcelina

** Apesar de serem matérias antigas, não encontramos quais foram as soluções. Pelo contrário, as questões permanecem abertas. Além disso, tem muito trabalhador em UBS que é supostamente orientado a bater meta igual lá no hospital, atendendo usuário fantasma, guardando papéis e outros objetos em casa pra passar na ONA.*

*Troço esquisito, né?!
Ou parece que, diferente da opinião da senhora,
isso faz parte do projeto?*

AFNE

Assim se escreve “esperan\$a”?

Ixi, essa aqui é até difícil saber por onde começar: um número representativo de matérias se referem ao envolvimento de *"laranja\$, cifra de bilhões e até queda de governador"*, numa trama de novela onde "Vale Tudo", mas não é ficção: é real, são O\$\$ mesmo.

O caso da AFNE (Associação Filantrópica Nova Esperança) é bastante representativo para entendermos o que está em jogo quando misturamos o público e o privado. Afinal de contas, se tem grana alta envolvida, essa galera sente o cheiro de longe e caça a presa até abocanhar.

Em 2025, o JTNEWS trata um eventual repasse de mais de R\$ 1,8 bilhão da Secretaria de Saúde do Estado do Piauí à AFNE, mostrando alguns pontos do passado da entidade, questionando se essa seria realmente a melhor forma de gerir o dinheiro público para a saúde do estado:

"A entidade está vinculada ao Pastor Everaldo, que foi presidente nacional do Partido Social Cristão (PSC) e candidato a Presidente da República, acusado pelo Ministério Público Federal (MPF) de comandar um esquema que utilizou laranjas, depósitos fracionados, offshore e imóveis para lavar dinheiro, sendo a presidente da AFNE, a Sra. Cláudia Marta Pessanha de Sousa uma das acusadas de 'laranja'. Curiosamente não é a Sra. Cláudia que assina os contratos da AFNE com o estado do Piauí e sim o vice-presidente, Lucas Silva Sartori." Por que será?

Diversos veículos da imprensa, a exemplo de G1 e Folha de São Paulo noticiaram, à época, dentre outras irregularidades, as investigações do MPF ligando a entidade com suposta organização criminosa liderada pelo Pastor Everaldo que, segundo as notícias, direcionava os contratos de gestão de hospitais e unidades de pronto-atendimento (UPAs) para as organizações sociais previamente escolhidas, que, aliás levou ao escândalo nacional que culminou com o afastamento definitivo do governador Wilson Witzel do governo do Rio.

Mais recente, em março de 2026, a OSS foi novamente acusada de manter uma folha de pagamento de R\$370 mil reais mensais a 34 funcionários fantasmas. Sem falar os supostos casos de nepotismo e favoritismo. Tudo isso com dinheiro destinado ao SUS. Enquanto isso, você tá aí fazendo vakinha pra trabalhar ...



Prefeitura de SP suspende contrato milionário com ONG que gerenciava unidades de saúde no Centro

AS IRREGULARIDADES
TRABALHISTAS NAS
GESTÕES DAS OSS
NÃO SÃO UM CASO
ISOLADO, MAS SIM A
ESSÊNCIA DE SUA
FORMA DE GESTÃO.

TRIBUNAIS

“VIVASUS, DEVO RECORRER A PROCESSOS TRABALHISTAS?”

Não é necessária uma leitura crítica sobre a tal justiça dos tribunais para constatar que, via de regra, essa serve a quem pode pagar por ela. Quem a financia: gente rica, grandes corporações. Nós, gente empobrecida, quando réu ou parte reclamante nessa linguagem que não foi inventada por nós e nem para nós, somos as que têm de se desdobrar materialmente e subjetivamente ao longo de processos de reparação morosos ou insuficientes, contra essas mesmas pessoas ricas e suas corporações.

Provavelmente você conhece ou é alguém que já buscou a via judicial numa reclamação trabalhista. Sabe de desfechos mais comuns, de acordos até arrastamentos de uma decisão processual.

Assim sendo, não lhe diremos que sim, nem que não, sobre a judicialização. **O que dizemos é: decisões judiciais são posteriores, busque defender-se desde já.** Para qualquer um dos cenários, algumas práticas são igualmente importantes:

O QUE NOS LEVA AO PRÓXIMO PASSO...

FORMAS DISPONÍVEIS DE DOCUMENTAR UM OCORRIDO



Gravar diálogos dos quais você faz parte.
Não é ilegal e você não precisa avisar. Tá no seu direito!



Print de conversas e gravações de tela.
Há a opção de formalizar a prova em cartório através do “E-not provas” (consulte).



Fotos/xerox/scanner de documentos oficiais (atas, emails, etc.), desde que seja garantido o sigilo de dados sensíveis de usuários do SUS.



Compartilhar as situações com pessoas aliadas.
Anote data, horário, local, plantão do dia, possíveis testemunhas, etc.



Guardar todos os registros com você.
Ter mais de uma cópia física e virtual deles.

Busque compreender qual a natureza da violação e violência ocorrida (assédio, financeira, racismo etc).

Com certeza você sabe reconhecer onde estão as do serviço onde trabalha.

**NENHUMA VIOLÊNCIA É
INDIVIDUAL! HÁ QUANTO
TEMPO OCORRE? QUAIS
AS PARTES ENVOLVIDAS?
QUAIS E QUANTAS SÃO AS
VIOLAÇÕES COMETIDAS?**

SECRETARIAS

Todo conglomerado tem uma administração, e as secretarias cabem bem aqui. O discursinho é que elas fiscalizam, autuam, punem, mas na prática o que acontece é a defesa das OSS, da grana, pura e simplesmente.

Prefeitura e OSS estão fechadas no mesmo esquema.

Um romance difícil de abalar justamente porque tá dando muito certo para os dois lados. É relação fechada, casada e combinada pra manter poderes às custas da precarização do SUS.

E como sabemos disso?

TÁ NO DIA A DIA!
BASTA LEMBRAR DAS OUVIDORIAS
QUE VOCÊ FAZ E NÃO DÃO EM NADA,
ESTABELECIMENTO DE PORTARIAS E
BUROCRACIAS AVESSAS ÀS
MODALIDADES DE SERVIÇO NO SUS.



***ALESP, 2024, Audiência Pública do
amor à picaretagem: você não vale
nada, mas eu lucro com você rs.***

**POR QUE SEGUIMOS RESPEITANDO
QUEM NÃO TEM O MENOR RESPEITO
PELO CUIDADO FEITO NO SUS?**

**POR QUE TEMOS PREOCUPAÇÕES COM
INSTITUIÇÕES QUE DESTROEM O
SENTIDO DAQUILO QUE
DEFENDEMOS?**

**NÃO SERIA O MOMENTO DE
INVERTER AS REGRAS DO JOGO,
TRABALHADORAS?**

CONSELHOS

O SUS foi construído com e por movimentos sociais.

Movimentos que em sua maioria eram tocados por mulheres, principalmente das periferias, com destaque para a Zona Leste de São Paulo. A história tá aí pra provar a importância da comunidade na tomada de direitos, sendo os Conselhos, no âmbito do SUS, os espaços formais para promover o que entendemos por controle social.

E na falta de um, tem tudo que é tipo de Conselho: o Conselho Nacional de Saúde, o Conselho Estadual, Conselho Municipal, Conselho Gestor de cada unidade. É tanto Conselho que a gente até se perde ...

E será que se perdeu?

Você já deve ter escutado aquele ditado: se conselho fosse bom, não era de graça rs. E tá bom, eu sei que tamo falando de conselhos diferentes, mas no fundo a lógica é a mesma. *Apesar de legítimos, os espaços de controle social estão, vejam só, controlados.* E não pelo povo, e não pelas trabalhadoras, mas sim pelas gestões. Conduzidos por interesses individuais, empresariais, e não coletivos.

BORA FAZER UM EXERCÍCIO?

A trabalhadora no Conselho Gestor pode se posicionar de forma crítica, inclusive em relação à OSS, à gestão local, à supervisão, sem temer represálias?

O representante dos usuários, de onde ele vem?

Está vinculado a algum político?

De olho em alguma candidatura?

Caso seja uma liderança comunitária, como essa relação está estabelecida?

Quais as pautas que convocam sua atenção?

O representante da gestão: precisamos dizer algo? rs

O cenário é devastador e, por isso, será que vale a pena ocupá-lo? Há alguma forma estratégica de fazê-lo?

Na nossa caminhada, vimos que Conselhos ocupados por grupos já organizados tiveram alguns ganhos, como a contratação de um profissional ou impedir o fechamento de um serviço.

Considerá-lo, mas não depender dele.

Se for ocupá-lo, saiba muito bem como, por que e até quando fazê-lo. Por isso, mais do que o Conselho em si, o que a gente te indica é fazer ele rolar no teu bairro, na tua cidade, e que pode até ser dentro de uma garagem, na praça, seja lá qual for o espaço, seja lá qual for o nome.

**A CHAVE DISSO TUDO É ORGANIZAR A SUA
INDIGNAÇÃO COM OUTRAS PESSOAS.**

PARTE 3

SAC DO ÓDIO: CONTROLE VIGILÂNCIA E PERSEGUIÇÃO NO TRABALHO



PERGUNTAS & RESPOSTAS

Ao longo dos últimos anos, recebemos diversas denúncias.

Trouxemos algumas delas para possíveis respostas.

1

“No CAPS AD X tem um trabalhador que está assediando usuárias. Ele inclusive foi pego em um dos quartos quando uma das usuárias estava em acolhimento noturno. A ASF sabe dos ocorridos e não faz nada. Aí fica para a equipe cercá-lo quando ele acessa usuárias na convivência ou nos quartos. Estamos adoecendo por causa dessa situação!”

Caminhos possíveis: Quando em situações de violência contra usuários, quais são os pares disponíveis? Equipe? Demais usuários? É importante sair da esfera do privado, do toque pessoal e direcionar a situação para espaços coletivos do serviço. Além disso, vivemos experiências nas quais caminhos institucionais se reverteram em punição para as vítimas. A simples transferência do trabalhador ou a saída do serviço não representa resolução do problema. O abusador precisa se sentir no limite de qualquer consequência e constrangimento. Fornalizar o ocorrido com protocolo no 180 pode ser também uma opção.

2

“Há cerca de um ano sofri uma injúria racial no território, não tive apoio da minha gestora e nem da enfermeira líder da equipe. Acionei a ouvidoria e os canais de denúncia contra assédio da OSS, mas nenhuma providência foi tomada. Desenvolvi um estresse pós traumático, não conseguia sair sozinha, pensei em suicídio várias vezes, até admitir para mim mesma que precisava de ajuda. As agressões verbais já fazem parte da rotina de trabalho e somos assediados moralmente todos os dias pela coordenadora.”

Caminhos possíveis: Por mais que muitas empresas (OSS) e a própria prefeitura tenham canais institucionais para denúncia de racismo ou outras formas de assédio, na prática percebemos que é raro (pra não dizer inexistente) os casos nos quais há acolhimento e resolução da questão. Seja porque a pessoa assediadora tem costas quentes, seja porque a empresa não quer assumir a responsabilidade. Portanto, vias alternativas precisam ser consideradas.

Se a violência for evidente, gravar situações que te envolvam (por exemplo filmar, gravar áudios, tela etc) e expor de forma anônima pode funcionar ou ser usado como forma de pressionar/cobrar a empresa por ações concretas, ou mesmo, em último caso, como provas em possíveis processos contra a própria empresa. Apesar disso, lance mão desse recurso com cautela. Seu uso deve ser cuidadoso para que a empresa não se antecipe ou faça dele uma ferramenta inútil, ou pior, vire ele contra você.

Em muitos territórios da cidade existem coletivos negros ou outros grupos que envolvem o tema na área da saúde. Eles podem servir tanto como espaço de acolhimento e fortalecimento da saúde mental, quanto para pensar estratégias coletivas de revida ou proteção. Se não houver tais coletivos, juntar pessoas que sofrem da mesma forma e produzir algo compartilhado, ainda que sem identificação, também pode ser uma aposta.

Muitas vezes não conseguimos sequer pensar nesses passos devido ao adoecimento ocasionado pelas violências. Quando assim, vale pensar estratégias parecidas com a que comentaremos a seguir relacionadas a sobrecarga de trabalho e burnout. Empresas e pessoas assediadoras frequentemente são as que mais massacram as trabalhadoras com cobranças e excesso de trabalho.

3

“Como agir com o não pagamento de direitos trabalhistas e dificuldade de acesso a chamados benefícios?”

NÃO DUVIDE QUE A EMPRESA TE ROUBA!

Empresa\$ ba\$tante reconhecida\$ publicamente, tidas como bem \$ucedida\$ em seus \$egmento\$, e que movimentam muito dinheiro em \$uas áreas de atuação — feito OSS por exemplo — são também as mesmas que possuem números exorbitantes de denúncias de irregularidades em seu funcionamento, processos e mais processos trabalhistas, fraudes fiscais e por aí vai...

Sim, você está em campo inimigo. Mesmo que seu trabalho te faça muito sentido.

ENTENDA PONTO A PONTO, MUNA-SE DE INFORMAÇÃO:

Quais são os seus direitos assegurados ao seu ofício, categoria ou função? O que significa tal termo?

Como se aplica tal desconto... E assim por diante.

É bastante comum a situação de trabalhadoras que desconhecem seus direitos e que, também por isso, conseqüentemente não hão de reivindicar, nem individualmente, muito menos coletivamente, melhores condições de vida.

Desconforte a gerência da sua unidade fazendo-a explicar quantas vezes forem necessárias suas dúvidas. Se ela não souber, exija explicações até que solicite a uma terceira pessoa essa informação necessária. Simultaneamente, procure você também pela informação com outras pessoas, de outros territórios... procure ajuda!

Até que volte em você novamente a informação.

Já com mais informações, questione novamente, se for o caso.

Tem trocado ideia com umas pessoas de confiança aí da unidade sobre o holerite de vocês? Sobre horas abonadas? Sobre o que rolou com tais profissionais numa unidade vizinha? Sobre a tal da nova regra de gozo das suas férias?

Reivindicações, reclamações, contra-posições feitas em coletivo:

Busque saber quem são seus apoios na sua unidade e fora dela. Antes de qualquer reunião, qualquer situação em que se faça/fará necessário reivindicar algo, contrapor, disputar defender-se contra um abuso institucional, faça isso coletivamente. Nestas situações, tem mais força, e se protege melhor, o coletivo. A não exposição de uma única pessoa individualmente.

Saiba: É incômodo e trabalhoso para qualquer instituição, gestão, ter de lidar com uma quantidade de pessoas envolvidas numa situação. É mais fácil e rápido punir, afastar, abafar, quando se trata de uma ou poucas pessoas.

QUEM SE PROTEGE MELHOR É QUEM SE PROTEGE EM COLETIVO!!!

Vincule-se a pessoas de confiança para uma rede de apoio mútuo. Trabalhadoras de outros territórios, outros equipamentos, troquem informações, conversem sobre ocorridos nos equipamentos, sobre formas de defesa contra situações abusivas nos locais de trabalho.



MAS O QUE FAZER?

- **AUTOCUIDADO:** O trabalho não deve ser central na sua vida. Priorize outras relações, assuntos, distrações e espaços de circulação.
- **TEMPO AO TEMPO:** aproveite os finais de semana, folgas e, se necessário, períodos de afastamento, para descansar e se permitir olhar para a situação com distanciamento.
- **NO SERVIÇO:**
 1. Evite desabafar sem olhar à sua volta ou em redes sociais. Isso pode apenas te expor. Busque pessoas e/ou movimentos, amizades/vínculos para além da prática cotidiana do trabalho. É mais difícil revidar sozinho e com tanta exaustão!
 2. Tente se lembrar dos motivos que te fazem trabalhar no SUS!
 3. Descreva o que acontece em sua rotina de trabalho;
 4. Aproveite a permanência no serviço para identificar não apenas os aliados, mas também quem tem jogado contra!
 5. Observe a dinâmica de afastamentos e rotatividade da equipe;
 6. Consulte cadernos norteadores, documentos de conselhos de categoria, publicações de pesquisas e outros materiais que podem subsidiar tecnicamente as necessidades identificadas;
 7. Sonde como têm sido a rotina de trabalho em outras unidades: se melhor, pode servir de referência para tensionar coletivamente melhorias; se não, pode ser uma parceria para fortalecer as reivindicações;
 8. Considere que a lógica das empresas é a lógica do comércio, é pouco provável que elas mudem sem pressão. Apesar de todas as metas e cobranças serem obrigatórias, algumas tendem a ser mais cobradas que outras. Use isso a seu favor!

4

“Equipe incompleta em relação ao que preveem as portarias, protocolos e leis? Equipes multiprofissionais (E-multi) se dividindo em 3 UBS? Desfalcada por afastamentos e pedidos de demissões sem a devida reposição? Falta de espaço na agenda para fazer discussões de caso ou qualquer outra proposta que não esteja nas metas? Trabalhadoras irritadas entre si e com moradoras? Adoecimento e pressão da gestão para que se continue o trabalho como se nada estivesse acontecendo?”

Caminhos possíveis: Esse é o cenário instituído. Não é obra do acaso. Equipes subdimensionadas e desfalcadas têm sido comuns pois são rentáveis para as OSS (*que recebem o dinheiro para a contratação, mas preferem manter por meses 1 trabalhadora trabalhando por 2 ou até mesmo 3 pessoas*). Este é um ciclo que tende a se retroalimentar, uma vez que trabalhar com essa sobrecarga aumenta os afastamentos, burnouts e pedidos de demissão.

A organização de trabalhadoras em outros momentos históricos mostram que a desobediência civil e a sabotagem podem ser estratégicas no revide de abusos das leis e do trabalho.

E que até aqui possamos, de forma organizada, manter a coerência: se há ocorrência de gestões que estimulam fraudes na produção para entregar a meta, por que nós, na assistência, não nos autorizamos esse pequeno gesto de rebeldia?

As metas como estão hoje colocadas, por exemplo, caminham na contramão do cuidado. Descaracterizam o trabalho possível no SUS. **O que seria não entregá-las coletivamente?**

O cuidado e a produção coletiva de saúde são essenciais e jamais devemos abrir mão deles. Com isso, não estamos incentivando e nem sugerindo que a atenção aos usuários seja comprometida. Pelo contrário! Queremos garantir mais tempo para o seu cuidado, para a construção de redes, para discussão de casos, minimizando as amarras da burocracia representadas pelas metas e seus possíveis impactos tanto na saúde de quem cuida quanto na saúde de quem é cuidado.

É o limite? Se sim, pode ser necessário pensar em outras possibilidades que envolvam quebrar o vínculo com o trabalho atual: pedir transferência, buscar oportunidades em outros territórios, explorar outros níveis de atenção, etc.

**QUANDO A LEI
É INJUSTA,
~~DESOBEDEÇA!~~**

5

“Não existe fundo fixo, os trabalhadores que compram os materiais para fazer oficinas e grupos. Quando solicitado à OSS, demora meses pra chegar, isso quando chega”

Sempre que possível e necessário, retome tal situação no sentido de fazê-la presente e pública para além de você: gestão, apoio institucional... Devemos nos lembrar que não é aceitável gastar recursos do próprio bolso, uma vez que os equipamentos são políticas públicas das quais empresas, tal qual as OSS, recebem dinheiro para geri-las. Compartilhar essas limitações de recursos com usuários faz-se necessário. Registre a precariedade e busque terceirizar a publicização da situação.

6

“Médica psiquiatra do serviço se recusou a avaliar usuário para inserção em acolhimento integral. Sua avaliação seria necessária para risco de SAA (Síndrome de Abstinência Alcoolica) do usuário. Contudo, ela se negou por perseguição que tem com a profissional de referência dele. Para além disso, importante ressaltar que, não por acaso, o usuário em questão é um homem negro com deficiência intelectual. O gestor do serviço ouviu a queixa da profissional de referência e apenas disse que sabe da má postura da médica, mas não poderia fazer nada a respeito. Hoje o usuário se encontra no PAI ZN (Polo de Atenção Intensiva de Saúde Mental da Zona Norte) por conta de episódio de desorganização em casa, onde a família acionou o SAMU.”

Caminhos possíveis: Dado não se tratar de um caso isolado, reúna registros, evoluções, solicite justificativas técnicas por escrito sobre as condutas, deixe claro nos registros as contradições e conflitos entre a equipe.

Apoie-se em pessoas de confiança e pares que podem estar juntos. Evidencie à gestão e se necessário exponha. Buscar formas da gestão assumir responsabilidade/ciência. Formalizar por e-mail que a conversa aconteceu, etc. jogar pra esfera da discussão de caso. Se fazer de ignorante para expor ainda mais publicamente a situação.

Outros percursos: Tente estabelecer vínculos com a comunidade para que ela cobre do serviço ou de outras instâncias. Tornar o coletivo mais atuante vai ser melhor pra você e pra eles. Se aproxime através do conselho gestor, igrejas do bairro, times de futebol de várzea, procure outros espaços!

Seria possível realizar assembleias para discutir as violências ocorridas na dinâmica de cuidado trabalhadora/usuária?

7

“OSS ‘convida’ trabalhadores, através dos gerentes de unidade, para participar de evento político, leva político durante reuniões em horários de trabalho, convoca para evento nos finais de semana (panfletagem, palestras) e até oferece horas extras para quem vai. Quem não vai não é bem visto pela OSS. Óbvio que se ele ganha, a OSS recebe gratificações. Inclusive, familiares da diretoria estão em cargos comissionados (fantasma) desses políticos eleitos.”

Caminhos possíveis: Você ainda pode acreditar em Papai Noel, mas a essa altura do campeonato não dá mais pra botar fé que o estado não se mistura com o setor privado, não é mesmo? Poder e \$\$ são as bases dessa relação.

E nós? Nós estamos no meio. Ou melhor, embaixo.

Mas a missão aqui é abalar esse romance, rs.



Solicite à gerência o registro formal desse convite.

"Como foi feito? Via e-mail? É possível encaminhar à equipe?"

Indo ao evento, faça registros.

Verifique a possibilidade de compartilhar essa informação com páginas online, utilizando outros movimentos sociais como canais de circulação.

A mídia adooooora esses bafões!

Caso seja demais pra você, hora de brincar de faz de contas: justifique que não pode ir, pois sua religião não permite; alegue que precisa levar sua avó no jiu jitsu, ou simplesmente que precisa cumprir com uma demanda de outro trabalho, ou bico, afinal de contas, a OSS já sabe que te paga mal, rs.



8

“Em reunião com os gestores da OSS, foi ‘sugerido’ à equipe lançar no sistema ‘grupos fantasmas’, utilizando usuários que foram atendidos individualmente e não em grupo. Tudo para mostrar números na meta! Para quem não batesse as metas, houve ameaças de desconto de salário e demissão por justa causa. Eu e os colegas que não fizeram a tramoia fomos prontamente demitidos! Isso não é o SUS que defendo!”

OSS se importam apenas com uma coisa: **Lucro!**

E por isso farão todo o possível, da forma que for necessária, para que seu objetivo seja atingido: Fraudes, assédios, coerções, conchavos...

Situações como a relatada ocorrem quando gestões/apoio institucional aceitam ou corroboram com tal cenário. Neste caso, o primeiro passo é:

PROCURE IDENTIFICAR O CENÁRIO DURANTE O OCORRIDO

Quem estava presente e como lhe pareceu reagir durante a situação. Se houve ou não aderência por parte da equipe sobre a proposta. Se existiu alguma contraposição ou questionamento, e como se deu. E se lhe parece estratégico que você levante questões em caso de ausência de outros posicionamentos a respeito neste momento.

Lembre: fazer perguntas ou colocações das quais você já sabe a resposta, ou a condução, devem servir a duas funções:

EXPÔR/EXPLICITAR UMA VIOLÊNCIA no intuito de mais pessoas aderirem uma contraposição, ou possibilitar **REGISTRAR UMA SITUAÇÃO OCORRIDA** (áudio, vídeo, qualquer forma segura de registro) a fim de usá-la posteriormente de forma organizada contra tal violência.

É super cabível nos fazermos de sonsas e desentendidas nessa situação:

“Nossa, mas isso não é fraude? A secretaria permite?”

A resposta da gestão, em forma e conteúdo - se abaixa a bola ou dobra a aposta - são também um indicativo de cenário para um próximo passo.

Lembre e procure reconhecer: Algumas situações de violência patronal começam sem nenhuma base ou justificativa por escrito.

TE PEDIRAM PARA ASSINAR UM DOCUMENTO DISCIPLINAR?

Leia atentamente.



Sugira adicionar uma fala ou contexto que foi coincidentemente “esquecido” como condição para assinar.



Chame colegas que foram testemunhas.



Recuse-se a assinar se houver inverdades ou fatos fora de contexto!

TE CHAMARAM PARA UMA REUNIÃO FECHADA?



Peça a presença de um colega de confiança.



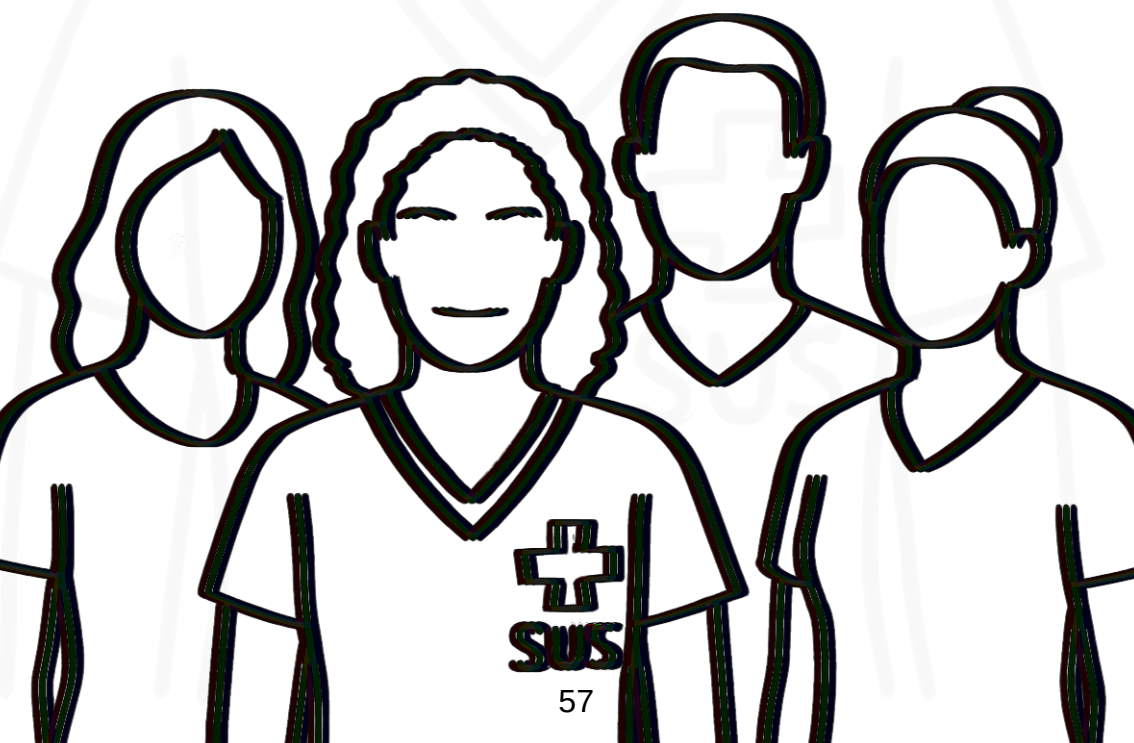
Registre a solicitação acionando apoios, ouvidorias, canais de denúncia ou outras instâncias.

**NOVAMENTE, NADA DISSO É
GARANTIA, UMA VEZ QUE TODA A
ESTRUTURA É FEITA PARA NÃO
FUNCIONAR (OU FUNCIONAR
EXATAMENTE ASSIM)*

*MAS EM ÚLTIMO CASO, ESTUDE AS
FORMAS DE JOGAR A MERDA NO
VENTILADOR E LEMBRE-SE:*

***EM COLETIVO
SOMOS SEMPRE
MAIS FORTES!***

APROXIME-SE DE OUTRAS TRABALHADORAS



“Minha unidade está sem leitos por conta de uma infestação de percevejos há meses, quando chove vaza água da lâmpada e tomadas, as salas estão mofadas, Já caiu uma parte do teto da sala dos técnicos e de um consultório.

O ambiente é insalubre para funcionários e usuários/Falta de espaço para realizar grupos e atendimentos, falta de equipamentos básicos para lançar nossa produção, como computador.

Falta de materiais necessários para o trabalho”

Caminhos possíveis: A lógica de empresa privada aparece também na infraestrutura. A intenção é gastar menos a fim de lucrar o máximo possível - e às custas da sua insalubridade.

Questões relacionadas à infraestrutura são o xodózinho da mídia. E se a gente desse um empurrãozinho?

- **se o problema for estrutural e visível:** certifique-se de que não há câmeras no local e fotografe ou filme discretamente.
- **a partir do registro:** busque formas de expor anonimamente, terceirize a publicização a partir de páginas de outros movimentos, coletivos ou mídias independentes. O canal *Fala.BR* manda denúncias direto para a Controladoria da União e tende a ser mais competente.
- **se a questão não for visível (água contaminada, por exemplo):** bole estratégias coletivas na perspectiva de reduzir danos e riscos e tente registrar as consequências. Compartilhe a questão com a população. Há grupos no facebook ou outras redes dos territórios que possuem uma excelente articulação.

- ***espaços inadequados para os atendimentos:*** quando possível, utilize-se de espaços alternativos, nomeie a questão para os usuários, documente a condição em prontuário. Caso tenha envolvida uma pessoa usuária que tenha uma boa parceria com a equipe, sugira que ela possa fazer registros e quais canais ela têm o direito de acionar a fim de reclamar da situação.

10

“Fomos pedir transferência de um paciente para o serviço de urgência, o serviço disse que não iria receber porque era de outra OSS!!!”

É um exemplo didático do porquê o SUS é inconciliável com a lógica de mercado de empresas privadas (apesar de se denominarem “\$em fin\$ lucrativo\$”).

Se a negativa for dada diretamente a você, solicite por escrito. Pode não mudar a situação, mas pelo menos vai constranger. Em caso de uma justificativa por escrito que contenha desculpas esfarrapadas, fica mais fácil contestar oficialmente. Mas, como sempre, analise seu contexto.

Uma provocação em tom agressivo pode gerar revide por parte da empresa ou da STS (Supervisão Técnica de Saúde).

Se faça de desentendida ...*"nossa, muito ruim isso de serviço de urgência de outra OSS não poder atender território de OSS diferente, né?"*

Em outro dia, em reunião ou outro espaço coletivo, aborde a situação, com destaque no cuidado ao usuário.

Pode ser interessante também registrar em prontuário ou relatório. Quando trouxerem que isso não poderia acontecer, demonstre surpresa ou ironize. Jogue com a atriz que há dentro de você. Diga que os usuários e familiares acharam absurdo e disseram que abriram ouvidoria, iriam falar com vereador local, etc.

Use a imaginação para que a situação se torne pública e os responsáveis se sintam constrangidos.

Sabemos que essa resposta tem seus limites (assim como todas) e para mudanças mais profundas será necessário uma maior organização e pressão. Portanto, se a situação te enche de revolta, procure grupos que já se organizam, participe de discussões, leve a outras trabalhadoras que se indignam. Coletivize: Nenhuma experiência de violação de direitos no SUS de São Paulo tem sido individual.

Muitas das denúncias expostas aqui e outras tantas que recebemos com frequência, podem fazer o trabalho que nos é tão caro e potente ser esvaziado de seu sentido.

É importante ressaltar primeiramente que esse não é um problema só seu.

As condições estruturais, conjuntura e de terceirização da gestão favorecem esse cenário de forma irrestrita em toda a cidade. Isso é péssimo, mas pode ser um alento saber que não estamos sozinhas, pelo contrário, somos muitas!

ESPAÇOS DE RESQUÍCIOS

identifique atividades e tarefas que ainda guardam em si potências que devolvem sentido ao trabalho no SUS

REDES

grupos de whatsapp, reuniões de rede, de categoria ou mesmo redes sociais que pautem as problemáticas que você têm reconhecido. Construa essa rede para trocar sobre essas impossibilidades e barreiras criadas pelas OSS, prefeitura e pelo contexto.

AUTOCUIDADO

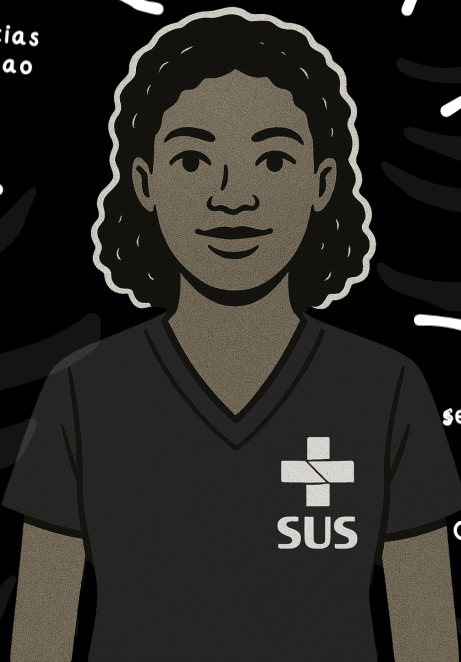
para estar inteira! :-)

XÔ, SOLIDÃO!

perceba outras trabalhadoras que também produzem práticas críticas, criativas e territorializadas

COLETIVIZE

se for possível, componha ou crie atividades e produções de cuidado conjuntas. Quando não, ao menos se aproxime, converse sobre, mostre o que você também produz de potente e mantenha essa rede :)



MOVIMENTOS SOCIAIS

muitos movimentos sociais estão tendo discussões parecidas! Pode ser interessante entrar em contato. Veja e seja vista. Fora da institucionalidade os caminhos se ampliam ;)

PARTE 4

O QUE FAZER?

Inicialmente...Nos aproximarmos!

Organizamos esta cartilha e os modos para que chegasse até você porque, feito você mesma, sabemos e sentimos como e quanto as situações mencionadas mexem com a gente: entristecem, adoentam, roubam nossa potência de vida e, exatamente por isso, necessitam da nossa atenção.

São situações injustas, e injustiça não é coisa que se aceite.

Esta cartilha é um *convite*. Foi feita e elaborada por gente que trabalha no SUS e na intenção de encontrar outras mais trabalhadoras da saúde coletiva.

Ao contrário do que tentam nos convencer (e muitas vezes conseguem e conseguiram), **ORGANIZAR-SE COLETIVAMENTE** não é algo extraordinário, inalcançável nem tampouco inútil.

Não! Ao contrário!

Articular uma cartilha feito esta, organizar-se politicamente, é algo importante à vida porque nos lembra que tentativas de mudar o que não está justo pode e deve ser algo cotidiano, possível de se realizar, assim como preparar um almoço, organizar uma festa de aniversário, fazer uma compra no supermercado ...

Requer presença, organização... Mas porque coletiva, transforma não somente a sua vida, mas de muitas outras, de forma comunitária.

Se reunir com parcerias do trabalho para conversar sobre a melhor forma de se defender de situações injustas, reclamar por melhorias, são semelhantes àquelas apresentações escolares que por vezes fizemos...

São experiências reconhecíveis, e assim também deve parecer organizar-se politicamente: algo possível, do dia-a-dia.

O “o que fazer” e “como fazer” podem nascer de descobertas e tentativas intuitivas, nos mais diversos contextos, assim como da observação de experiências semelhantes e anteriores às que vivenciamos. No que diz respeito à **ORGANIZAÇÃO POLÍTICA NO AMBIENTE DE TRABALHO**, ambas as situações nos são igualmente importantes.

Ao longo dos últimos 10 meses, diferentes categorias da saúde (ACS, enfermagem, medicina, etc.), servidores e CLT's de 6 estados do país (São Paulo, Rio Grande do Norte, Pernambuco, Brasília, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul) realizaram diferentes greves e/ou paralisações reivindicando direitos que iam de aumentos salariais até a defesa dos chamados benefícios.

“Greve”, “Paralisação”, “Ato de Rua”, “Panfletagem” são instrumentos de luta permanentemente utilizados ao longo da história, também por trabalhadoras, seja para a conquista, seja para a defesa de situações que hoje são comuns a uma parte de nós, como férias, auxílios familiares, assistências empregatícias.

Nada disso caiu do céu.

São ações práticas que, postas em seus contextos, caracterizam formas de nos opormos contra injustiças, seja no aspecto trabalhista - razão desta cartilha - seja nas diversas pautas de defesa à uma vida mais digna de se viver coletivamente.

O **VivaSUS** é um movimento disposto a aproximar trabalhadoras do sistema de saúde na defesa de um SUS onde a saúde não seja mercadoria. Felizmente, não é o único movimento social que toca esse enfrentamento, nem tampouco a nossa forma autônoma representa a única maneira de se organizar nessa luta.

Esteja onde você estiver, em diversas condições, tenha certeza de que existem outras pessoas inconformadas e em ação contra injustiças feitas as mencionadas ao longo desta cartilha. Caso não as conheça, nem observe tal situação, inicie você uma, reúna pessoas de confiança. Toda ação é útil, independente da dimensão. **Estamos dispostas e por isso nos movemos!**

**QUEM NÃO SABE
MAIS QUEM É,
O QUE FAZ
OU ONDE ESTÁ,
PRECISA SE
MEXER!!!**

**SÓ A LUTA PODE
MUDAR A VIDA!**

vivasus@riseup.net

LIGHTS
SAMPLING
ZAD
FORGAINZ
EMG
CONVERSES
PRO
QUESTIONS
DUV
PERCAP
CIENT