



EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES
SCS Quadra 9, Edifício Parque Cidade Corporate, Torre C, 1º ao 3º andares - Bairro Asa Sul
Brasília-DF, CEP 70308-200
(61) 3255-8900 - <http://www.ebserh.gov.br>

Ata - SEI nº 05/2020/SRT/CDP/DGP-EBSEH

Brasília, 30 de setembro de 2020.

5ª Reunião da MNNP-Ebserh – Ano 2020

ATA: 30/09/2020

HORÁRIO: 14:30

LOCAL: Ebserh Sede, Sala C14 – 3º Andar (Videoconferência)

Representação da Ebserh: Eloá Tordarelli Junqueira (Chefe da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas), Heli Santos Vieira da Costa (Chefe do Serviço de Relações de Trabalho), Maria de Fátima Rodrigues Lobato (Chefe do Serviço de Provimento de Pessoal), Arlete Maria Costa de Paula (Chefe do Serviço de Capacitação e Avaliação de Desempenho), Lizziane Santos Lobo (Psicóloga Organizacional) e Emidia Carolina de Barcelos (Assistente Administrativa).

Representação dos Trabalhadores: Sérgio Ronaldo da Silva, Gislaíne Fernandes S. S. Pereira e Ricardo Abel Garcia de Passos (CONDSEF/FENADSEF); Shirley Marshal Diaz Morales (FNE); Daniela Santos Oliveira (FENAFAR); Domingos da Silva Ferreira, André Luiz Silva dos Santos, Adriano Furtado Lima, Auricélia Lopes de Aquino (CNTS).

Representação eleita pelos empregados (conforme Ofício CONDSEF/FENADSEF nº 035/2020): Jedaías Rodrigues Oliveira (CHC-UFPR), Joilson Ruas do Nascimento (HUJM-UFMT), Miguel Silva Viana (HU-UFPI) e Lucas Mota Hauck (HC-UFMG).

Aos trinta dias do mês de setembro de dois mil e vinte, às 14h34min, foi realizada, por meio de videoconferência, a 5ª Reunião da MNNP-Ebserh – Ano 2020. A reunião contou com os representantes dos trabalhadores: CONDSEF/FENADSEF, FNE, FENAFAR e CNTS (todos listados acima), os representantes eleitos pelos empregados (todos listados acima) e os representantes da EBSEH (todos listados acima), tendo como coordenadores da presente reunião a senhora Eloá Tordarelli Junqueira, Chefe da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas e o Senhor Heli Santos Vieira da Costa, Chefe do Serviço de Relações de Trabalho, que convidou a mim, Emidia Carolina de Barcelos, para secretariar a reunião. Iniciada a reunião, o Representante da Ebserh cumprimentou a todos os presentes e informou que a Empresa convidou para participar da presente reunião a Senhora Maria de Fátima Rodrigues Lobato, Chefe do Serviço de Provimento de Pessoal, e a Senhora Arlete Maria Costa de Paula, Chefe do Serviço de Capacitação e Avaliação de Desempenho. Em seguida, informou que essa reunião é uma continuidade da 2ª, 3ª e 4ª reuniões da Mesa, realizadas respectivamente nos dias 27/07/2020, 17/08/2020 e 10/09/2020. Que na 2ª Reunião da MNNP-Ebserh – Ano 2020 foram apresentados 15 (quinze) pontos de pauta, sendo 5 (cinco) pontos pela CONDSEF/FENADSEF: **1)** Testagem dos trabalhadores; **2)** Diretrizes para o retorno das atividades ambulatoriais/presenciais; **3)** Grupos de risco, com ênfase nas gestantes; **4)** Critérios adotados para a concessão do adicional de insalubridade em grau máximo na pandemia; **5)** Acompanhamento médico dos trabalhadores acometidos pelo COVID-19. E outros 10 (dez) pontos pela CNTS: **1)** Regularização do fornecimento de EPIs; **2)** Capacitação dos profissionais e criação de fluxo de remanejamento; **3)** Testagem periódica dos trabalhadores; **4)** Criação de programa de atendimento de saúde mental; **5)** Afastamento dos

trabalhadores portadores de comorbidades; **6)** Norma de progressões da EBSERH; **7)** Comissões relacionadas aos trabalhadores; **8)** Normas Operacionais da Divisão de Gestão de Pessoas; **9)** Instrução Normativa 03/2020, de 02 de abril de 2020; **10)** Movimentação de pessoal. Que a CNTS foi devidamente informada à época que os pontos 6, 7, 8 e 10 extrapolavam a pauta previamente definida para a presente reunião, qual seja, medidas de enfrentamento à pandemia de COVID-19. Que esses pontos poderiam ser objeto de futuras reuniões da Mesa, mas que a reunião já tinha uma pauta específica previamente acordada. Que na 2ª reunião da Mesa, foram tratados os pontos 1, 2, 3 e 4 da pauta apresentada pela CONDSEF/FENADSEF e os pontos 3, 5 e 9 da pauta apresentada pela CNTS. Que na 3ª Reunião da MNNP-Ebserh – Ano 2020, a FNE apresentou mais 4 (quatro) pontos de pauta, quais sejam: **1)** Retomada da discussão sobre o adicional de insalubridade; **2)** Chamamento de aprovados em concurso público para preenchimento de vagas temporárias para setores destinados ao atendimento de casos de Covid-19; **3)** Qualidade dos equipamentos de proteção individual e dispensação de tais EPI's; **4)** Jornada de trabalho em setores destinados à assistência de pacientes com Covid-19. Que na ocasião foram discutidos os pontos 5 da pauta CONDSEF/FENADSEF, os pontos 1, 2 e 4 da pauta CNTS e os pontos 1, 2 e 3 da pauta FNE. Que na 4ª Reunião da MNNP-Ebserh, foram discutidos os pontos 4 (pauta FNE) e os pontos 2, 6, 7, 8 e 10 (pauta CNTS). Que nessa ocasião ficou pactuado que na próxima reunião seria retomada a discussão dos pontos 2, 6 e 10 da pauta CNTS. Que, portanto, a presente reunião terá como pauta esses pontos. Assim, passou-se a discussão dos pontos de pauta, sendo o ponto 10 (pauta CNTS) o primeiro a ser apreciado: “Movimentação de Pessoal”. Representante da Ebserh informa que a senhora Maria de Fátima Rodrigues Lobato, Chefe do Serviço de Provimento de Pessoal, foi convidada para dirimir as dúvidas do ponto em questão. Em seguida, passa-lhe a palavra. Ela se apresenta e se coloca à disposição para esclarecer os questionamentos que se façam necessários. Representante da Ebserh solicita que os representantes da CNTS contextualizem o ponto em questão. Representante da CNTS entende que o concurso de movimentação ocorrido em 2019 foi realizado em atraso. Que o referido concurso só ocorreu em virtude da impetração de uma demanda judicial. Que o concurso de movimentação foi realizado há um ano e ainda há vários trabalhadores que não foram movimentados. Que os empregados estão receosos se realmente a movimentação irá ocorrer. Que quando houve abertura do concurso público nacional de 2019 havia oferta de vagas que não foram disponibilizadas no concurso de movimentação de 2019. Que deveria ocorrer um novo concurso de movimentação ofertando novas vagas. Que entende haver uma falta de sincronia no processo de movimentação. Que a empresa deveria buscar um mecanismo de preenchimento da vaga do profissional que está sendo movimentado. Representante da Ebserh, Maria de Fátima Rodrigues Lobato, Chefe do Serviço de Provimento de Pessoal, esclarece que o concurso de movimentação ocorrido em 2019 foi em decorrência de uma decisão administrativa. Que a decisão de realizar o concurso de movimentação foi da gestão da Empresa e não em virtude de ação judicial. Que as vagas que foram disponibilizadas no concurso público nacional 2019, foram antes ofertadas para o concurso de movimentação de 2019, com isso só foram para concurso público as vagas que não tiveram interesse de movimentação dos empregados. Que as vagas da Ebserh não são unificadas. Que cada HUF possui seu dimensionamento de pessoal previamente autorizado pela SEST/ME. Que todos os empregados que participaram do concurso de movimentação de 2019, que preencheram os requisitos e foram classificados dentro do número de vagas ofertadas possuem seu direito de movimentação garantida. Que para realizar a movimentação do empregado o HUF precisa realizar a contratação para a reposição da vaga. Que entende que no decorrer desse período podem ter existido nova oferta de vagas, tendo em vista que o fluxo da empresa é dinâmico. Que em 2020 fomos todos pegos de surpresa com a pandemia da Covid-19. Que em 29/04/2020 foi homologado o concurso público nacional de 2020. Que a Ebserh foi surpreendida com um processo judicial no qual a Empresa só poderia contratar aprovados no concurso público da listagem de PCD. Que os aprovados em ampla concorrência não poderiam ser contratados. Informa ainda que a Lei Complementar 173/2020 impede qualquer tipo de aumento de despesa, inclusive de contratação de pessoal. Que diante dos fatos apresentados a Empresa impetrou um recurso no qual informou a instância judicial que havia vários cargos que não poderia realizar a contratação de PCD, tendo em vista que em muitos cargos não há listagem de PCD aprovados. Que após a impetração de recurso pela Empresa foi autorizado pela justiça convocação de empregados da listagem geral, desde que não houvesse PCD na lista. Que a Empresa começou a realizar essas convocações. Que já foram realizadas em torno de 700 convocações. Que com essas convocações será possível novas movimentações. Esclarece que alguns cargos não podem ser convocados candidatos da listagem de PCD, tendo em vista o posto de atuação. Informa que a Diretoria de Gestão de Pessoas está elaborando um Ofício-Circular com orientações para que possa se realizar novas movimentações. Que mesmo com todo o cenário apresentado desde junho de 2020 estão ocorrendo movimentações decorrentes do concurso de movimentação de 2019. Que praticamente todos os dias têm sido publicadas no Boletim de Serviço portarias de movimentação. Esclarece que todo HUF sempre se manifestará no sentido que está precisando de novos empregados, entretanto, o HUF para receber um novo empregado precisa ter a vaga autorizada. Que a vaga ofertada no concurso público nacional de 2019 tem que ser preenchida com o aprovado do referido concurso e que a vaga ofertada no concurso de movimentação de 2019 será preenchida com o contemplado no número de vagas disponibilizado. Informa que o concurso de movimentação de 2020 ainda não foi aberto pelo fato do concurso de movimentação de 2019 não ter se findado. Representante da CNTS reitera seu entendimento que o concurso de movimentação de 2019 só ocorreu em virtude de uma ação judicial impetrada pelo SINDSERH/RN. Representante da Ebserh reitera que o concurso de movimentação de 2019 ocorreu por decisão administrativa da gestão e não por ordem judicial. Representante da CNTS questiona a existência do cadastro de reserva no concurso público nacional 2019 e que

algumas vagas não foram ofertadas no concurso de movimentação. Representante da Ebserh esclarece que o cadastro reserva no concurso público nacional de 2019 se fez necessário para a reposição de vaga do empregado que seria movimentado. Não tem como movimentar um empregado sem que seja realizada uma contratação para reposição. Que abertura de um novo concurso de movimentação ainda este ano é muito difícil, tendo em vista todo o cenário apresentado. Que estão fazendo um levantamento das vagas para que possa se organizar um novo concurso de movimentação em 2021. Representante dos Trabalhadores informa que estão ocorrendo contratações para vagas ofertadas no concurso público nacional de 2019, mas que não está preenchendo vagas com os classificados no concurso de movimentação de 2019. Que o trabalhador pede informações, tanto local, quanto na Sede e não se tem uma resposta unificada. Representante da Ebserh informa que as vagas ofertadas no concurso de movimentação de 2019 serão preenchidas com os classificados dentro do número de vagas. Que os casos que está havendo contratação pelo concurso público nacional de 2019, mas não está ocorrendo movimentação se dá em virtude que para movimentar o empregado se faz necessário realizar reposição da vaga de origem do movimentado. Representante dos Trabalhadores informa que os empregados não possuem a informação clara sobre o processo de movimentação. Que as chefias nos HUF colocam muitos impedimentos. Que a empresa deveria esclarecer e dar maior publicidade sobre o processo. Representante da Ebserh informa que a Sede é quem autoriza as contratações. Que todo o processo é realizado de forma transparente. Que deve ter o entendimento que quando ocorre a mudança de um posicionamento é em decorrência de algum fato novo que deve ser observado. Que existe um e-mail para responder questionamentos relacionados ao concurso de movimentação de 2019. Que qualquer empregado pode enviar sua dúvida para o referido e-mail e que a dúvida será esclarecida. Representante da CONDSEF/FENADSEF relata que os esclarecimentos apresentados pela Representante da Ebserh até então não haviam sido fornecidos. Que existe uma falha de comunicação entre a Sede e as filiais. Sugere que todas as informações fossem centralizadas pela Sede. Que deveriam ser realizados tutoriais, algum canal de comunicação da Empresa para esclarecimentos. Representante da Ebserh informa que já existe um e-mail institucional para tratar de esclarecimentos relacionadas ao concurso de movimentação de 2019 e que constantemente orientam e esclarecem dúvidas das Divisões de Gestão de Pessoas. Que todas os questionamentos que são encaminhados para o e-mail são respondidos. Representante da CNTS sugere que a Empresa ofereça as vagas destinadas como cadastro de reserva para movimentação interna antes de realizar o chamamento dos classificados em concurso público. Representante da Ebserh informa que hoje já existe o banco de intenção de movimentação. Que está sendo discutida uma forma de colocar a sugestão apresentada em prática. Mas que o assunto precisará ser normatizado. Representante da Ebserh questiona se ainda existe algum esclarecimento que se faça necessário em relação ao ponto ora discutido. Que está disponibilizando no chat o e-mail para esclarecimentos sobre a movimentação. Representante das entidades e trabalhadores se manifestam no sentido que os pontos foram esclarecidos. Representante da Ebserh se coloca à disposição para esclarecimentos futuros. Que entende que assunto tratado é sensível, mas que nem sempre pode contemplar a todos os pedidos apresentados, tendo em vista que é necessário respeitar o quadro de vagas autorizado e aprovado. Em seguida, passou-se a discussão do ponto 2 da pauta CNTS: "Capacitação dos profissionais e criação de fluxo de remanejamento". Representante da Ebserh esclarece que a criação do fluxo de remanejamento já foi discutida na reunião anterior, que, portanto, somente a parte da capacitação dos profissionais seria objeto de discussão na presente reunião. Em seguida, passou a palavra aos representantes da CNTS, para que estes contextualizassem o ponto em questão. Representante da CNTS relata que está recebendo reclamações de empregados pelo fato de não estarem ocorrendo treinamentos adequados para atuação junto aos pacientes. Que os treinamentos ofertados são muito teóricos. Que entende que deveria haver treinamentos práticos para o trabalhador do setor Covid-19, para que assim o colaborador possa exercer suas atividades com segurança e para condicionar segurança ao paciente. Representante da CONDSEF/FENADSEF entende que durante esse ano a capacitação se sobressaiu. Que em virtude da Pandemia da Covid-19 ocorreram vários remanejamentos para atendimento sem o devido treinamento, muitas vezes sem observar as aptidões das pessoas. Que é necessário capacitar o trabalhador para que ele possa atuar. Que muitos profissionais são prejudicados por não poderem se ausentar de seus postos de trabalho para poderem se aperfeiçoar. Que os profissionais que trabalham no período noturno são os mais prejudicados. Que deveria ser ofertado capacitações para estes profissionais no período noturno também. Representante da CNTS relata que muitas vezes trabalhador tem que enfrentar a imposição do gestor para ir trabalhar em determinado local. Representante da FNE relata que durante a pandemia de Covid-19 houve treinamentos teóricos. Que a empresa deve estudar mecanismos de disponibilizar treinamentos práticos. Que muitos profissionais possuem a formação profissional, mas muitas vezes não possuem vivência prática em áreas específicas. Que a empresa deveria realizar um diagnóstico de necessidade de aperfeiçoamento para que ocorram capacitações de forma mais individualizadas e não somente de forma coletiva. Representante da CNTS entende que faltou conexão dos serviços da Sede com os HUF. Que sentiu falta de um plano de retomada. Que não viu atuação de treinamentos para o plano de retomada. Que entende que o SECAD deveria estar atuando nesta esfera, mas que tem o sentimento que este setor só está atuando na esfera da progressão. Que os profissionais da Rede poderiam estar contribuindo para realização de cursos remotos de forma gratuita, aproveitando seus conhecimentos. Representante da Ebserh informa que foram disponibilizados 13 cursos na plataforma 3EC com mais 59.000 pessoas inscritas. Que a Instrução Normativa-SEI nº 04, de 04 de agosto de 2020, suspendeu a realização de cursos de capacitações presenciais como medida de segurança. É importante que se reconheça que existem várias ações sendo realizadas. Que a situação vivenciada pegou a todos nós de surpresa. Que existem mais 4 cursos de capacitação sendo

contratados de empresas externas. Que no total são 17 cursos sendo ofertados para os empregados se aperfeiçoarem. Que em alguns locais não está ocorrendo adesão para realização dos cursos ofertados por falta de interesse dos empregados. Que é importante que todos incentivem os empregados a participarem dos cursos de capacitação. Que pode ocorrer casos de lotação do empregado em algum local que ele não se sinta apto. Que o gestor, em alguns casos, pode não realizar a análise da competência de forma muito individualizada, mas a urgência de lotação do empregado se dá em virtude da necessidade de funcionamento da área. Que em alguns casos o tempo entre a capacitação do profissional e sua entrada em exercício não coincidem, pois a necessidade do profissional para atuação se faz com caráter de urgência. Sempre é orientado que o gestor tenha cuidado nesta lotação. Que tem consciência que alguns empregados possuem dificuldades de participar das capacitações durante seu horário de trabalho. Que a Empresa tem a intenção de realizar um diagnóstico e disponibilizar trilhas de aprendizado. Representante da CNTS se manifesta no sentido que os casos que relata são casos que possui conhecimento. Que entende que existem muitos problemas, mas que estes muitas vezes parecem não ser de amplo conhecimento. Que possui conhecimento de várias pessoas que não tiveram treinamento prático e foram colocados para atuação na área Covid-19. Representante da Ebserh informa que a Empresa tem como atuação uma postura muito séria em todos os casos que chegam ao conhecimento da gestão. Representante da CNTS relata que houve muitos problemas decorrentes da falta de capacitação prática dos empregados. Representante da Ebserh pondera que todas as discussões da Mesa não possuem caráter pessoal. Que devemos tentar pautar a discussão de forma ampla com objetivo de solucionar todas as questões. Representante da Ebserh informa que a Empresa proporcionou vários cursos de capacitação de forma on-line, tendo em vista que é a forma permitida diante do enfrentamento da pandemia da Covid-19. Que treinamentos presenciais estão suspensos. Representante da CONDSEF/FENADSEF entende que está faltando comunicação entre o gestor e o trabalhador. Que está sendo implantadas novas rotinas de trabalho sem treinamento prévio. Que muitas vezes o trabalhador começa a realizar novas rotinas e depois é ofertado o treinamento. Representante da Ebserh informa que é papel do gestor orientar os profissionais em relação às capacitações que devem fazer. Representante da FNE relata que situações locais podem ser utilizadas para exemplificar questionamentos, mas que a discussão da MNNP-EBSERH não deve ser realizada em apontamentos individuais e sim para discussão de questões coletivas. Entende que alguns gestores utilizam de sua autonomia para não direcionarem os profissionais conforme as diretrizes da Ebserh. Que existem disparidades entre alguns estados. Que o remanejamento de profissionais deveria ser realizado através de uma construção coletiva com a visão da gestão, mas também visualizando as aptidões dos trabalhadores. Que gostaria que os colegas que participam da MNNP-EBSERH não trouxessem problemas polêmicos de cunho individual para serem discutidos na Mesa. Que fossem trazidos somente para exemplificar. Representante da Empresa informa que que as questões locais, como por exemplo, as sugestões de capacitação devem ser levadas inicialmente ao conhecimento das chefias imediatas e das Divisões de Gestão de Pessoas. Que nos casos que não houver solução, aí sim devem ser encaminhados para análise da Sede. Representante da CNTS entende que questões pontuais devem ser levadas para a solução local. Que para discutir na Mesa devem ser trazidas questões de nível nacional. Que a Empresa poderia avaliar a possibilidade de treinamentos presenciais com grupos menores. Representante da Empresa informa que é um ponto que tem que ser verificado para preservar a própria saúde dos trabalhadores. Que será verificado junto a SOST a possibilidade de treinamentos presenciais de grupos menores. Representante da CONDSEF/FENADSEF entende que deve ser criado um canal de comunicação formal. Que os trabalhadores já indicam aos seus gestores as necessidades de treinamento de forma verbal. Representante da Ebserh informa que os empregados podem utilizar o e-mail institucional como um canal de comunicação formal. Representante dos Trabalhadores relata que no HU-UFS foi ofertado um determinado curso de capacitação para os empregados, entretanto, alguns empregados não puderam participar do treinamento. Ocorre que os colaboradores receberam um comunicado informando-os que será realizado um desconto pela não participação no curso. Representante da CONDSEF/FENADSEF solicita que seja utilizado um banco de dados através do Portal Menthor para que os trabalhadores possam ter acesso as capacitações produzidas por trabalhadores da própria Rede. Representante da Empresa informa que os empregados já podem cadastrar suas capacitações, aptidões, bem como seu interesse de atuação em outros setores no Portal Menthor, na aba Banco de Talentos. Que em relação ao ressarcimento esclarece que quando a Empresa disponibiliza uma capacitação acarreta custos, e que estes custos devem ser devidamente justificados. Nestes casos, quando a pessoa se inscreve para realizar o curso e não conclui sem uma justificativa plausível, precisa ser realizado o ressarcimento, tendo em vista que estamos trabalhando com dinheiro público. Que a Ebserh é uma empresa pública e que, portanto, deve prestar conta perante os órgãos de controle. Esclarece, ainda, que tal ressarcimento está embasado na Norma Operacional nº 02/2014. Representante dos Trabalhadores relata que está falando sobre trabalhadores que foram inscritos por seus gestores em cursos e que, por não possuírem uma estrutura boa para realização dos cursos, ficaram impossibilitados de fazer. Representante da Empresa esclarece que quando o empregado se inscreve em algum curso de capacitação o empregado assina um termo de concordância e deve estar ciente das regras e sabendo da impossibilidade de realização não se inscrever e/ou apresentar as razões para o que o chefe não o inscreva. Representante da CONDSEF/FENADSEF entende que quando ocorre uma punição ao trabalhador deve ocorrer um processo administrativo. Representante da Empresa esclarece que o ressarcimento não possui caráter punitivo, sendo assim não se faz necessário a realização de um processo administrativo. Que nestes casos não ocorre desconto em folha de pagamento e sim a emissão de uma GRU para ressarcimento ao erário. Que o empregado pode apresentar justificativa pela não realização do curso e, sendo acatada a justificativa, não ocorrerá a cobrança.

Que a Norma de Capacitação rege todas as questões relacionadas a essa temática. Representante da CONDSEF/FENADSEF entende que o comunicado possui caráter punitivo. Que para qualquer aplicação neste sentido deveria ocorrer um processo administrativo prévio. Que qualquer cobrança aos trabalhadores sem o processo administrativo prévio é passível de impetração de ações judiciais. Representante da Empresa esclarece, mais uma vez, que o ressarcimento pela não participação em cursos de capacitação de empregado devidamente escrito e que não apresenta justificativa plausível pela não participação no curso, não possui caráter punitivo e sim de ressarcimento dos cofres públicos pela responsabilidade pelo uso de dinheiro público, não se confundindo com infrações. Representante da FNE entende que o comunicado fere alguns dispositivos da legislação trabalhista, sugere que o comunicado fosse encaminhado para a gestão analisar e ver pela via administrativa o que poderia ser feito. Representante da CONDSEF/FENADSEF compartilha o comunicado ora discutido no ambiente do chat da reunião. Representante da Empresa, após realizar a leitura do comunicado, esclarece que o texto traz a informação de que o empregado, que foi inscrito no curso de capacitação e não o realizar, deverá ressarcir o valor do mesmo, tendo em vista o gasto que a administração pública teve para contratá-lo. Ressalta que o ressarcimento ocorre somente nos casos que o empregado não tiver apresentado uma justificativa plausível que o tenha impedido de participar. Representante da CONDSEF/FENADSEF questiona se a Sede tem ciência da cobrança de ressarcimento. Representante da Empresa informa que possui ciência, tendo em vista que a orientação é no sentido que o empregado só se inscreva se realmente puder participar do curso inscrito e que o correto é o respeito integral à Norma Operacional nº 2/2014. Representante da CONDSEF/FENADSEF quer entender se a Sede realmente já pactuou esta situação com os trabalhadores. Representante da Empresa esclarece que é opcional ao empregado participar ou não do curso de capacitação. Que a Empresa está gastando dinheiro público e que o empregado tem que ter a consciência que deve se inscrever somente se puder participar. Que a administração tem que se justificar quando não há participação do empregado no curso. Que existem fiscalizações contínuas, tanto interna, quanto externa por órgãos de controle por se tratar de dinheiro público. Representante da CONDSEF/FENADSEF, Senhor Sergio Ronaldo da Silva, informa que precisa se retirar da reunião. Que ao final da reunião, a Senhora Gislane Fernandes, também representante da CONDSEF/FENADSEF, apresentará alguns pontos para serem tratados na próxima reunião. Representante da Ebserh informa que a próxima reunião será para retomada de negociação do ACT 2020/2021. Que será encaminhada uma convocatória para todas as entidades para o dia 14/10/2020. Retomada a discussão, o Representante da CONDSEF/FENADSEF entende que punição, por mais que tenha um normativo, faz-se necessário que tenha um processo administrativo prévio. Representante da Ebserh informa que está ocorrendo uma interpretação errônea em relação ao escrito no comunicado. Que o comunicado tem como objetivo informar ao empregado que está inscrito em algum curso de capacitação, que caso ele não conclua o curso e não tenha uma justificativa plausível, este deverá realizar o ressarcimento do valor gasto pela Empresa. Na sequência, passou-se a discussão do ponto 6 (CNTS): “Norma de progressões da EBSEH”. Representante da CNTS entende que devem ser alterados alguns pontos da Norma de Progressão da Ebserh. Que realizaram uma reunião e que encontraram 5 pontos que poderiam ser alterados na norma vigente: 1) Que deveria ser considerado para avaliar o empregado não só a chefia imediata, mas o também supervisor do plantão. Que como se avalia uma pessoa que está escalada em outro plantão. 2) Que as notas de equipe deveriam ser avaliadas por turno, horário conforme escala de trabalho. Que muitas pessoas precisam avaliar outras sem conhecê-las ou mesmo sem conhecer o plano de tarefas. 3) Sugerem a criação de um grupo de trabalho com a participação das entidades sindicais para que possa ser feita uma pesquisa das questões que não foram verificadas no momento da criação da norma como a avaliação de profissionais de classes diferentes. 4) Que a Empresa deveria criar uma comissão de avaliação de avaliadores. 5) Que o valor que é disponibilizado na progressão vertical fosse menor, podendo assim possibilitar que mais trabalhadores fossem contemplados. Representante da Ebserh esclarece que algumas sugestões que foram relatadas são relacionadas a GDC e outras são decorrentes da progressão. Que em relação à avaliação de pares foi um pleito que surgiu em oficinas. Que na aplicação da avaliação de pares no processo de progressão deste ano foram constatados alguns problemas técnicos do sistema e outros problemas de ordem humana. Que, diante destes fatos, a gestão entendeu ser melhor anular a avaliação de pares e assim o fez. Que vale registrar que a importância da avaliação de pares no processo avaliativo, mas que a avaliação deve ser fidedigna e realizada com maturidade. Que houve a contratação de uma consultoria que realizou a revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, englobando a progressão. Que o produto entregue será colocado para consulta pública, momento que é de suma importância a participação de todos para que se construa um normativo da forma mais justa possível e que atenda os anseios dos empregados. Representante dos Trabalhadores relata que ficou comovido com a fala da Representante da Empresa. Que vários trabalhadores gostariam e tentam participar de capacitações e comissões na Empresa, mas que nem sempre é possível. Que muitos trabalhadores ficam sem a possibilidade de progressão. Que com isso muitos trabalhadores se sentem desmotivados. Que existem trabalhadores que estão há 7 anos na Empresa e nunca progrediram e que outros estão há 2 anos e já conseguiram a progressão. Que a próxima progressão possa ocorrer de forma mais igualitária. Que gostaria que fosse constado em ata sua solicitação: *“Visando uma igualdade isonômica entre os trabalhadores que promovam a igualdade do trabalhador, onde o trabalhador valorizado é trabalhador produtivo, qual a posição da empresa quanto ao empregado que ainda não progrediu nada até hoje.”* Representante da Empresa informa que a proposta que será colocada para consulta pública está levando em consideração mecanismos para identificar empregados que nunca foram contemplados com a progressão. Aproveitando a fala do representante dos trabalhadores, solicita apoio para o processo de mudança de cultura organizacional. Que a Empresa se depara com vários

problemas durante o período de progressão. Que a progressão é uma busca de todos, mas que antes de qualquer coisa deve ser realizado um bom trabalho. Que é imaturo e antiético realizar gabaritos e trocar em grupos de *WhatsApp*. Que as avaliações devem ser construídas em conjunto entre o gestor e os empregados, mas da forma mais fidedigna possível. Que deve existir uma consciência individual em relação à avaliação. Representante da CNTS relata que a Empresa já passou por várias fases relacionadas ao processo de progressão. Que nos primeiros processos de progressão tinha a questão do GDC, onde infelizmente tinha condutas de alguns chefes que dava nota dez pra uns, já para outros reduziam a nota e acabam selecionando os profissionais que iriam progredir; tinham chefes que tinham o pensamento de que ninguém era dez, aí esse profissional já saía prejudicado. A empresa fez alterações na norma, criando uma série de pontuações, colocando a participação em comissões, comitês, pregoeiro, informando que isso se dava pela dificuldade de encontrar trabalhadores para participar dessas comissões. Hoje existem trabalhadores que desejam participar das comissões, porém como é atribuição dos superintendentes e da gestão indicar os trabalhadores para essas comissões, ainda existe privilégios para aquelas pessoas que são mais próximos dos gestores; então a norma continua não sendo democrática. Que muitos trabalhadores gostariam de participar de comissões, mas não conseguem, tendo em vista verificar que ainda existe alguns privilégios para alguns em detrimento dos outros. Que o Normativo é criado pela Sede e que a Empresa não contempla a todos os empregados de forma igualitária. Que a forma de distribuição de pontuação para progressão utilizada hoje, não propicia que todos os trabalhadores possam alcançá-la; que para nível médio/técnico, dá-se 3 (três) pontos para graduação; especialização 2 (dois) pontos; já se participa de um comitê, comissão, gestor de contrato pode pontuar de 3 (três) à 15 (quinze) pontos, pregoeiro vai até 20(vinte) pontos. No nível superior, doutorado vale 10 (dez) pontos; mestrado de 5 (cinco) à 10 (dez) pontos; especialização de 2 (dois) à 6 (seis) pontos; já se participa de comissões, chega a 15 (quinze) pontos, mais do que doutorado e mestrado; comitê de 3 (três) à 6 (seis) pontos. Que a norma favorece de certa forma os trabalhadores que participam de comissões, comitês, fiscais de contratos, pregoeiros, entretanto, compete a gestão indicar essas pessoas, acabando o trabalhador não conseguindo participar somente pelo fato de ter interesse de participar por ser a indicação de participação discricionária da gestão. Utilizando alguns exemplos, faz uma contextualização do percentual de empregados que já progrediram para o nível dois da progressão vertical dentro da instituição por categoria: Assistente Administrativo cerca de 30%; Técnico Administrativo 37,34%; Técnico em Enfermagem 9%; Técnico em Saúde 10%; Técnico em Radiologia 8,6%; Nível Superior: Analista Administrativo 27%; Engenheiros 45%; Enfermeiro 13%; Médico 5%. Que diante desta apresentação entende que a gestão precisa avaliar as normas progressões, pois verifica que profissionais que são ligados à área administrativa, incluindo assistenciais e médicos que possuem características administrativas são os que mais progrediram na empresa. Que os profissionais que participam de comitês, comissões tem seu valor, mas que os trabalhadores que estão na linha de frente junto ao atendimento do usuário também tem seu valor, pois o produto final que a empresa entrega para a sociedade é assistência/saúde aos usuários do SUS, e que o modelo de progressão da empresa está prejudicando os profissionais que estão mais diretamente ligados ao atendimento à saúde da população. Que a empresa se preocupa em alterar normas, mas elas muitas vezes não são democráticas. Que a empresa deveria propiciar que os trabalhadores a avaliação do gestor pelo trabalhador, que essa possibilidade foi colocada na Progressão Horizontal, mas que não possibilitou que todos os trabalhadores pudessem fazer a avaliação, e que se assim o fizer poderá alcançar resultados mais precisos de como estão seus gestores. Solicita que o produto elaborado pela consultoria acerca da progressão seja enviado para as entidades sindicais e para a MNNP-EBSERH para discussão, antes de ser encaminhado para consulta pública. Representante da Empresa informa que está buscando uma forma justa e igualitária na elaboração da norma. Que a consulta pública será um momento que propiciará a escuta de todos os empregados, permitindo um refinamento do produto. Representante da FNE reitera solicitação de que o produto fosse encaminhado para as entidades sindicais e para na MNNP-EBSERH antes de ser encaminhado para consulta pública. Representante da CNTS solicita que a Empresa se manifeste sobre a possibilidade de submeter o produto à Mesa para discussão. Representante da Ebserh informa que o produto não será enviado à Mesa antes da consulta pública. Esclarece que o intuito da consulta pública é para escuta ampla, em cima do produto elaborado. Que realizar qualquer alteração do produto antes da consulta poderia desnaturá-lo. Que duas premissas nortearam o trabalho do consultor, o de tentar tornar a norma mais clara, para que o empregado possa entender o que ele precisa fazer para progredir e que se consiga beneficiar o maior número empregados dentro do quantitativo orçamentário autorizado. Representante da FNE questiona se após o resultado da consulta pública, antes da publicação do ato normativo que disponha sobre a progressão, o documento poderia ser submetido à Mesa para discussão. Representante da Empresa informa que a solicitação será levada para avaliação da gestão. Em seguida, passa a palavra para a Representante da CONDSEF/FENADSEF, conforme solicitado anteriormente pela entidade. Representante da CONDSEF/FENADSEF solicita que na próxima reunião houvesse a participação de um representante do Serviço de Pagamento de Pessoal para esclarecer a que se refere os valores lançados na folha de pagamento de setembro/2020. Que gostariam também que fosse esclarecido o comunicado que as férias serão pagas em 100% na parcela do adiantamento e que este será descontado em duas parcelas nos dois meses subsequentes ao retorno das férias. Que a entidade gostaria que fosse registrado que não concorda com a posição da Empresa. Que existe um pleito da entidade que o adiantamento de férias fosse opcional do trabalhador e não obrigatório. Representante da Ebserh esclarece que o desconto do adiantamento de férias era realizado em parcela única no mês subsequente ao retorno das férias e que agora está sendo utilizado o parcelamento do desconto em duas parcelas. Que a Empresa tem como uma das propostas para o

ACT 2020/2021 que o adiantamento de férias seja realizado de forma opcional. Que a proposta é benéfica ao empregado. Esclarece que a realização do desconto em duas parcelas é benéfica ao empregado e não vai ao contrário do previsto na CLT. Que não irá marcar uma data para a próxima reunião da MNNP-EBSERH, tendo em vista que a próxima reunião será para retomar a discussão do ACT 2020/2021. Representante da CONDSEF/FENADSEF sugere que o setor responsável pelo Pagamento de Pessoal disponibilizasse a planilha de cálculos dos valores lançados na folha de pagamento de setembro/2020. Representante da Ebserh informa que irá verificar com o Serviço de Pagamento de Pessoal a melhor forma de resposta em relação ao questionamento apresentado. Representante da Ebserh informa que encaminhará a convocatória para a reunião de retomada da negociação do ACT 2020/2021 para o dia 14/10/2020, às 14:30. Por fim, nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada às 17h57min.

(Assinado eletronicamente)

Representante Ebserh-Sede
Coordenadora da CDP/DGP/EBSERH

(Assinado eletronicamente)

Representante Ebserh-Sede
Chefe do SERET/CDP/DGP-EBSERH

(Assinado eletronicamente)

Representante Ebserh-Sede
Chefe do SEPROV/PPP/DGP-EBSERH

(Assinado eletronicamente)

Representante Ebserh-Sede
Chefe do SECAD/CDP/DGP-EBSERH

(Assinado eletronicamente)

Representante da CONDSEF/FENADSEF

(Assinado eletronicamente)

Representante da FNE

(Assinado eletronicamente)

Representante da FENAFAR

(Assinado eletronicamente)

Representante da CNTS



Documento assinado eletronicamente por **Heli Santos Vieira da Costa, Chefe de Serviço**, em 15/10/2020, às 11:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

Documento assinado eletronicamente por **Maria de Fatima Rodrigues Lobato, Chefe de Serviço**, em 15/10/2020, às 12:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto](#)



[nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.](#)



Documento assinado eletronicamente por **Eloa Todarelli Junqueira, Coordenador(a)**, em 15/10/2020, às 15:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.](#)



Documento assinado eletronicamente por **Arlete Maria Costa de Paula, Chefe de Serviço**, em 15/10/2020, às 15:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.](#)



Documento assinado eletronicamente por **Daniela Santos Oliveira, Usuário Externo**, em 15/10/2020, às 17:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.](#)



Documento assinado eletronicamente por **Shirley Marshal Díaz Morales, Usuário Externo**, em 15/10/2020, às 18:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.](#)



Documento assinado eletronicamente por **SÉRGIO RONALDO DA SILVA, Usuário Externo**, em 19/10/2020, às 13:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.](#)



Documento assinado eletronicamente por **Domingos da Silva Ferreira, Usuário Externo**, em 20/10/2020, às 15:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.](#)



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **9542366** e o código CRC **92AC41ED**.

Referência: Processo nº 23477.004920/2020-58 SEI nº 9542366