FASUBRA se reúne com a EBSERH para apresentar termo de acordo assinado com o governo

A direção da FASUBRA se reuniu com membros da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) para apresentar o Termo de Acordo assinado entre a Federação de trabalhadores técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas e o governo.

Os representantes dos trabalhadores(as) aproveitaram a ocasião para tratar de temas fundamentais para os servidores(as) que atuam em Hospitais Universitários que passaram a ser administrados pela EBSERH, como o conflitos na relação de trabalho e a democratização nos hospitais.

Publicamos abaixo a íntegra do texto que consta no Informe de Direção Nº 1 de julho.

Relatório da CNSC/Fasubra da reunião da CNSC/MEC – 25/06

Na terça-feira (2), a direção da FASUBRA se reuniu com membros da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) para apresentar o Termo de Acordo assinado entre a Federação de trabalhadores técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas e o governo.

Os representantes dos trabalhadores(as) aproveitaram a ocasião para tratar de temas fundamentais para os servidores(as) que atuam em Hospitais Universitários que passaram a ser administrados pela EBSERH, como o conflitos na relação de trabalho e a democratização nos hospitais.

Sob uma perspectiva de que não é esse o modelo de gestão que

defendemos, e sim
aquele onde as próprias universidades administram seus hospitais, a federação se reuniu no dia 2 de Julho de 2024, a segunda reunião entre a Direção Nacional da FASUBRA e a Diretoria de Gestão de Pessoas da EBSERH, na qual tratou dos seguintes pontos de pauta:

1) Encerramento da Greve da FASUBRA nos Hospitais Universitários;
2) Início do debate sobre os conflitos nas Relações de Trabalho dentro dos Hospitais Universitários;
3) Início do debate sobre as condições de trabalho dentro dos Hospitais Universitários;
4) Início do debate sobre a construção de uma gestão democrática dos Hospitais Universitários na perspectiva do Sistema Único de Saúde (SUS);
5) Construção de uma agenda de reuniões entre FASUBRA e EBSERH para o segundo semestre de 2024;

Sobre o **primeiro ponto de pauta**, dois temas foram abordados. Inicialmente a direção
nacional da FASUBRA protocolou a entrega de uma cópia do Termo de Acordo nº
11/2024 assinado no dia 27 de Junho de 2024 pela FASUBRA, SINASEFE e a Secretaria de Relações de Trabalho do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, pontuando a necessidade de que as cláusulas do Termo de Acordo sejam respeitadas durante o retorno das trabalhadoras e trabalhadores vinculadas/os ao Regime Jurídico Único, aos setores de trabalho nos Hospitais Universitários. Sobre esse ponto, a representação da EBSERH não pontuou nenhuma divergência em relação ao tema.

Ainda nesse primeiro ponto de pauta, foi abordado o fato que durante a Greve Nacional
da FASUBRA, a EBSERH judicializou duas entidades filiadas à Federação: Sindtest-PR e Sintufsc. A representação da FASUBRA expressou a crítica à postura da EBSERH que não procurou em

nenhum momento a Federação para dialogar sobre o tema antes de optar pela judicialização, e reiterou que essa prática da Empresa se configurou como um ato antisindical de desrespeito ao direito de greve das trabalhadoras e trabalhadores dos Hospitais da UFPR e da UFSC.

Na oportunidade, não se aprofundou o debate sobre as críticas apresentadas pela FASUBRA; e a EBSERH se comprometeu, por perda do objeto, a retirar a ação judicial contra o Sindtest-PR e Sintufsc no decorrer dessa semana e comunicar oficialmente a FASUBRA sobre a retirada da ação judicial contra essas duas entidades.

No **segundo ponto de pauta**, a FASUBRA questionou a EBSERH sobre qual o método utilizado para a elaboração de parâmetros que fundamentam as metas para cada Hospital Universitário, e pontuamos que até o momento a FASUBRA não conseguiu localizar a fonte que demonstra o resultado dos dados coletados pela EBSERH sobre o
adoecimento das/os trabalhadoras/es dos Hospitais Universitários.

A representação da EBSERH informou que a empresa possui um "observatório" que
alimenta um painel de 26 indicadores com as informações sistematizadas. Informou que as superintendências locais enviam mensalmente dados para a alimentação desse painel nacional, e que a envia a consolidação para os gestores mensalmente. O referido painel ainda não está disponível para a consulta pública, e a representação da EBSERH informou que planejam publicizar esses dados em breve, após a conclusão de um estudo final sobre quais dados são permitidos vir a público de acordo com as regras do ordenamento jurídico brasileiro. A FASUBRA ressaltou a importância de que esses dados do Painel sejam compartilhados o mais breve possível, uma vez que tais dados serão importantes para a análise da gestão em cada hospital universitário e para a produção de políticas institucionais que combatam o alto índice de adoecimento de

trabalhadoras/es dos Hospitais Universitários. E que os indicadores também podem contribuir para a atuação qualificada da representação sindical em cada hospital. A representação da EBSERH informou ainda, em resposta a um questionamento feito pela FASUBRA, de que os dados coletados até o momento pela Empresa incluem apenas trabalhadoras/es celetistas contratadas/os pela EBSERH. Ou seja, a empresa não tem informações sobre o alto índice de adoecimento das/os trabalhadoras/es vinculadas/os ao Regime Jurídico Único que atuam nos Hospitais Universitários. Neste tema, destaca-se a manifesta intenção da empresa em unificar os sistemas de registro eletrônico de assiduidade e pontualidade (ponto eletrônico) de todos os trabalhadores do hospital, independente do vínculo (RJU ou CLT).

Ainda nesse ponto de pauta a FASUBRA pontuou problemas que contribuem para a promoção do alto índice de adoecimento das/os trabalhadoras/es vinculadas/os ao Regime Jurídico Único que atuam nos Hospitais Universitários. Após a exposição da Federação sobre o tema, a representação da EBSERH informou sobre a construção institucional de um Programa de Combate a todos tipos de Assédio, que é pautado pela perspectiva do acolhimento da vítima, da busca pela correção/superação do problema e na elaboração de práticas que previnam a repetição da ação assediosa.

A FASUBRA pontuou que até o momento, o esforço da empresa não tem contribuído
efetivamente para a diminuição e combate efetivo de práticas que provocam o
adoecimento de trabalhadoras/es, e questionou se a empresa tem disposição de incluir a FASUBRA nos processos de reflexão e aperfeiçoamento do programa já existente de
combate aos assédios, bem como na elaboração de novas normas e orientações
institucionais que possam contribuir com o objetivo de combater os vetores que causam o adoecimento das/os

trabalhadoras/es. A representação da EBSERH respondeu afirmativamente que tem disposição em atender esse pedido da FASUBRA.

No **terceiro ponto de pauta**, a representação da FASUBRA elencou diversos problemas que potencializam a precarização das condições de trabalho nos Hospitais Universitários, ressaltou o grave problema de que diversas/os trabalhadoras/es vinculadas/os ao Regime Jurídico Único que atuam Hospitais Universitários não terem garantidos de forma efetiva direitos estabelecidos pela Lei 11091/2005 e Lei 8112/1990, uma vez que a gestão da empresa em diversos hospitais universitários não conseguem viabilizar o direito das/os trabalhadoras/es a realizarem cursos de capacitação, não viabilizam o direito a licença para qualificação, apresentam dificuldades de remoção interna ou para fora do Hospital Universitário e entre outros aspectos. A FASUBRA pontuou também sobre o fato de que as metas impostas pela EBSERH (sem o devido diálogo com as/os trabalhadoras/es) e as expansões físicas promovidas em alguns hospitais universitários (aumento de número de leitos por exemplo), ocorrem sem a devida expansão do número de trabalhadoras/es precarizando assim o trabalho e o atendimento a população. Neste ponto a FASUBRA reivindicou uma melhor distribuição da força de trabalho nos hospitais, para que não ocorra escassez de mão de obra em determinados setores como ocorre atualmente.

A diretora de gestão de pessoas informou que as expansões que ocorrem em alguns
hospitais universitários são feitas levando em consideração o dimensionamento da força de trabalho que a empresa realizou até o momento, e que reconhece que não tem hoje, condições de monitorar esta alocação, por falta de acesso aos dados primários de alocação de pessoal em cada HU. Segundo ela possuem apenas dados secundários vindos de suas unidades locais, e que pode haver falha em alguns aspectos. Como solução, buscam via licitação, a adoção de um sistema que

possa apontar a real distribuição da força de trabalho em cada setor, de cada hospital universitário, entre outras ferramentas de gestão de pessoas. Sobre os apontamentos feitos pela FASUBRA a respeito de desrespeitos a legislação com os direitos das/os trabalhadoras/es vinculadas/os ao Regime Jurídico Único, a representação da empresa solicitou que seja formalizado cada caso (constando o setor e o hospital universitário) para que a EBSERH tenha conhecimento e avalie a possibilidade de resolução do problema. Como canais de denúncia oferecem a ouvidoria e a própria diretoria de gestão de pessoas da empresa.

Considerando todos os elementos debatidos no segundo e terceiro pontos de pauta, a
EBSERH se dispõe a construir junto com a FASUBRA uma agenda de reuniões que
visem a construção de parâmetros que busquem uma harmonia no âmbito das relações de trabalho nos Hospitais Universitários, em virtude dos conflitos ocasionados por contratos de trabalho divergentes.

No **quarto ponto de pauta**, se iniciou o debate sobre a gestão da EBSERH nos hospitais universitários. Nesse ponto de pauta, a FASUBRA pontuou a importância de se iniciar um debate sobre a construção de uma gestão hospitalar pautada nos preceitos do Sistema Único de Saúde (SUS). Nesse sentido, a FASUBRA defendeu a importância da EBSERH instituir legalmente a **possibilidade de que as superintendências locais sejam eleitas democraticamente** pela comunidade hospitalar (docentes, trabalhadoras/es técnicos administrativos em educação, trabalhadores/as celetistas, estudantes e residentes), com tempo de gestão definido; bem como a **adoção de conselhos ou colegiados gestores deliberativos** que se reúnam ordinariamente mensalmente ou bimestralmente, composto por docentes, trabalhadoras/es técnicos administrativos em educação, trabalhadores/as
celetistas, estudantes e residentes.

A FASUBRA alertou que a adoção desses mecanismos são importantes para que a gestão em cada hospital universitário não seja tão prejudicada em períodos como os vivenciados entre 2016 e 2022 (durante os anos de 2019 a 2023, a presidência da EBSERH foi ocupada por um general que aprofundou a perspectiva de uma gestão verticalizada e autoritária). A FASUBRA pontuou ainda que a adoção desse modelo democrático de gestão será um instrumento fundamental para contribuir na construção de uma gestão mais humanizada em cada hospital universitário e que contribuirá na resolução de diversos conflitos hoje existentes.

A representação da EBSERH manifestou acordo com a possibilidade de que as superintendências locais sejam eleitas, e não apresentou nenhuma objeção. Informaram que acatam a indicação feita por cada Reitor, mas que não interferem no modo que encaminhada essa indicação por parte do reitor. A representação da EBSERH registrou ainda que isso faz parte da autonomia universitária e que a EBSERH não impedirá qualquer indicação de superintendente que for eleito/a pela comunidade hospitalar e posteriormente referendado/a pela Reitoria.

Informou que o debate proposto pela FASUBRA é importante e que estão dispostos a avançar no diálogo sobre esse tema da construção de uma gestão democrática para os hospitais universitários.

No **quinto ponto de pauta**, a FASUBRA reivindicou a construção de uma agenda permanente de reuniões com a EBSERH no decorrer desse segundo semestre de 2024 para tratar de temas relacionados a gestão dos Hospitais Universitários e de temas que afetam a vida das trabalhadoras/es vinculadas/os ao Regime Jurídico Único nos

Hospitais Universitários.

A FASUBRA informou à representação da EBSERH que a cláusula décima terceira do
Termo de Acordo nº 11/2024 assinado no dia 27 de Junho de 2024, oficializando o
encerramento da greve nacional da Federação, determina que nos próximos 180 dias
será instituída uma mesa setorial junto ao Ministério da Educação que entre diversos
temas, será abordado a democratização das Instituições Federais de Ensino Superior.
Nesse sentido, a FASUBRA propôs a EBSERH que as primeiras reuniões a serem
realizadas nesse segundo semestre de 2024, tenha como pauta o tema da
democratização da gestão dos hospitais universitários pautada pelos princípios do SUS.

A representação da EBSERH teve acordo com a proposta apresentada pela FASUBRA, e foi acertado que a **próxima reunião ocorrerá no dia 21 de agosto de 2024**, no período de 15h às 17h, na sede nacional da Empresa.

Outros quatro pontos importantes abordados durante a reunião:
a) A EBSERH informou que cabe a cada Reitor e Reitora, no âmbito do Conselho Universitário da Instituição, instituir Comissão de Avaliação Permanente do contrato celebrado entre a Instituição e a EBSERH. A Comissão tem a tarefa de avaliar se as metas e as obrigações da Empresa e do Contratante constantes no Contrato estão sendo cumpridos; e cabe ao Reitor, após 10 anos de contrato, convocar uma reunião do Conselho Universitário para avaliação do contrato de gestão.

b) No que se refere a saúde do trabalhador e da trabalhadora, a representação da EBSERH informou que em virtude do Acordo Coletivo de Trabalho assinado pela EBSERH e entidades da Mesa Nacional de Negociação Permanente em 2023, foi publicada a

Norma – SEI nº 3/2023/DGP-EBSERH, em 11 de dezembro de 2023, constante no Processo nº 23477.018836/2023-18 SEI nº 34996653, que obriga o Hospital Universitário a atender qualquer trabalhador ou trabalhadora lotado no referido hospital, que necessite de atendimento de urgência e emergência. E ressaltou ainda que os demais casos de acidente de trabalho que coloque a trabalhadora ou o trabalhador em perigo de contaminação ou que seja vítima de cortes, é obrigação do Hospital atender de imediato conforme prevê a legislação. Para a EBSERH, não é admissível que isso não seja garantido em cada hospital universitário, e solicita a notificação formal junto a EBSERH, caso a FASUBRA tenha conhecimento da existência de algum estabelecimento que não esteja cumprindo a Norma ou a legislação.

c) Sobre o registro das trabalhadoras e trabalhadores no Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES), a representação da EBSERH apresentou duas informações importantes. A primeira é que a Empresa foi sensível à reivindicação da FASUBRA para a inclusão de uma terceira opção que contemple a condição da trabalhadora e trabalhador vinculado ao Regime Jurídico Único. Informou que a responsabilidade do sistema é do Ministério da Saúde, e que já solicitou a alteração de uma Portaria Interministerial ainda em vigor que estabelece apenas as duas opções ainda disponíveis hoje, para que a médio prazo inclua a terceira opção denominada **“Estatutário em Exercício”**. A EBSERH não teve condições de informar um prazo para ocorrer a alteração no sistema do CNES, mas compreende que a alteração ocorrerá a médio prazo.

A segunda informação importante se refere a cessão de trabalhadoras/es vinculadas/os ao Regime Jurídico Único para a EBSERH. A representação da Empresa reconhece que a cessão não é obrigatória, e sim uma opção de cada trabalhadora e trabalhador. Nesse sentido, alegou que não é política da empresa obrigar a cessão, que não reivindica a cessão. Essa

informação é importante para as entidades sindicais filiadas à FASUBRA que enfrentam problemas junto as Reitorias que ainda insistem em promover a cessão obrigatória das trabalhadoras/es vinculadas/os ao Regime Jurídico Único para a EBSERH.

d) A FASUBRA apresentará formalmente para a EBSERH o projeto da Federação de Hospitais Universitários (Projeto HU's os hospitais universitários que temos e os hospitais universitários que queremos) e o projeto Universidade Cidadã para as trabalhadoras e trabalhadores.

DownloaD

Clique aqui e acesse o **Informe de Direção da FASUBRA Nº 1 de julho ,** de 4 de julho de 2024 (formato PDF).