

A Mesa Municipal de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde e a Efetivação da Política de Gestão do Trabalho no Município de Betim – MG.

INTRODUÇÃO

Trabalho, do latim *tripallium*, instrumento romano de tortura. Na antiga Grécia trabalho “*tripallium*” era considerado tortura, um instrumento de castigo. Em Marx, o trabalho é a atividade pela qual o homem ao transformar a natureza se transforma, constrói a si mesmo enquanto homem e se humaniza.

A Gestão do Trabalho nos estabelecimentos de saúde, embora enfrente dificuldades vem discutindo propostas com o objetivo de superar os entraves e limitações dos processos gerenciais de recursos humanos tradicionalmente adotados pelas instituições de saúde. O trabalho em saúde e suas especificidades dependem, em maior ou menor grau, do empenho de cada um dos seus integrantes. Gestores e trabalhadores com participação efetiva dos usuários, são responsáveis pela organização do serviço,

A Constituição Federal de 1988 representa um marco importante para o setor saúde porque o definiu como de relevância pública ao assegurar em seu artigo nº 196 que “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

As mudanças e os incrementos que influenciaram o processo de construção do Sistema Único de Saúde (SUS), a política de recursos humanos e o desenvolvimento dos serviços de saúde, ao longo dos anos, tiveram como objetivo não só tornar a saúde um direito de todos, mas também ressaltar a importância de uma adequada preparação dos recursos humanos deste setor. Já o artigo 200 da Constituição define que compete ao SUS ordenar a formação de recursos humanos na área da saúde.

A Lei nº 8.080/90, complementar a Carta Magna e instrumento legal de fundamentação e criação do SUS, enfatiza no artigo 6º, inciso III, a responsabilidade do SUS na ordenação e formação de recursos humanos em saúde.

Em 2002, é publicada a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos para o SUS (NOBRH-SUS), após longo debate coordenado pela Comissão Intersetorial de Recursos Humanos do Conselho Nacional de Saúde, define esse documento como um

instrumento de participação da sociedade organizada, para a consolidação do Sistema Único de Saúde, enfatizando a importância do trabalho para o sistema, a necessidade da valorização profissional na implantação dos modelos assistenciais e a regulação das relações de trabalho no setor saúde. Seus princípios e diretrizes tem por finalidade estabelecer parâmetros gerais para a Gestão do Trabalho e a implementação de uma política de Recursos Humanos para o SUS.

Em 2003, foi publicada a resolução nº 331/2003 e reinstalada a Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS pelo Conselho de Nacional de Saúde. Apesar desse importante fórum de discussão entre gestor público e trabalhador ter sido implantado anteriormente, sua criação a partir da Resolução nº 52/1993, não foi suficiente para garantir seu funcionamento e sua legitimidade.

A MNNP-SUS é um fórum paritário que tem como atribuições tratar dos conflitos inerentes às relações de trabalho e tratar de questões relativas a organização do Sistema de Saúde, cujas decisões são tomadas em reuniões ordinárias, e extraordinárias, mediante consenso entre seus membros.

Nas mesas de negociação, o instrumento de formalização dos acordos pactuados, registrando, expressamente, o que as partes acordam e assinam são os protocolos.

É importante ressaltar a negociação estabelecida entre o Ministério da Saúde, o CONASS (representando os Secretários Estaduais), o CONASEMS (representando os Secretários Municipais), representantes dos prestadores privados e as entidades sindicais nacionais, representando os trabalhadores da saúde, que assinam os Protocolos que traçam as diretrizes para instalações de Mesas Estaduais e Municipais e cria o sistema nacional de negociação permanente.

Esses protocolos da MNNP-SUS, traçam o caminho para a criação de mesas de negociação no serviço público em todo o país, com a pretensão de formar o Sistema Nacional de Negociação Permanente, o SiNNP-SUS.

O SiNNP-SUS é constituído pelo conjunto de Mesas de Negociação Permanente, instituídas regularmente, de forma articulada, nos níveis Federal, Estaduais e Municipais, respeitada a autonomia de cada ente político. Seu objetivo é promover a articulação e integração entre as Mesas de Negociação Permanente do SUS a fim de proporcionar troca de experiências e a construção de processos de negociação, sintonizados com a agenda de prioridades definidas nacionalmente.

Em fevereiro de 2006, o Ministério da Saúde publica a Portaria GM/MS nº 399 que divulga o Pacto pela Saúde 2006 – Consolidação do SUS - e aprova as diretrizes operacionais do referido pacto. Essa proposta consolida-se como instrumento de pactuação entre as 3 esferas do governo contemplando as 3 grandes áreas: Pacto pela Vida, Pacto em Defesa do SUS e Pacto de Gestão do SUS. Esse documento define as seguintes diretrizes para a Gestão do Trabalho no SUS:

- Política de Recursos Humanos para o SUS é um eixo estruturante e deve buscar a valorização do trabalho e dos trabalhadores da saúde, o tratamento dos conflitos, a humanização das relações de trabalho;

- As diretrizes para PCCS-SUS deve ser um instrumento que visa regular as relações de trabalho e o desenvolvimento do trabalhador, bem como a consolidação da carreira como instrumento estratégico para a política;

- Promover relações de trabalho que obedeçam às exigências do princípio da legalidade da ação do Estado e de proteção dos direitos associados ao trabalho;

- Estimular processos de negociação entre gestores e trabalhadores através da instalação de Mesas de Negociação junto às esferas de gestão municipais e estaduais do SUS;

- As Secretarias Municipais de Saúde e as Secretarias Estaduais de Saúde devem juntar esforços para a criação ou fortalecimento de estruturas de Recursos Humanos, objetivando cumprir um papel indutor de mudanças, tanto no campo da gestão do trabalho, quanto no campo da educação na saúde.

Logo, o Pacto de Gestão do SUS tem como premissa para a Gestão do Trabalho no SUS a negociação entre os trabalhadores e o gestor público e a instalação de mesas permanente de negociação.

A formação de um sistema de negociação permanente busca democratizar as relações de trabalho no serviço público, contribuir para a instituição de um processo regular de negociação coletiva de trabalho no setor. Propõe ainda intervir no processo de discussão acerca do caráter e do papel do Estado, das garantias do pleno exercício de direitos de cidadania em nosso País e de um projeto de sociedade.

As bases conceituais do Sistema de Negociação Permanente apóiam-se nos seguintes princípios e garantias constitucionais:

- da legalidade, segundo o qual se faz necessário o escopo da lei para dar guarida às ações do administrador público;

- da moralidade, por meio do qual se exige probidade administrativa;

- da impessoalidade, finalidade ou indisponibilidade do interesse público, que permitem tão somente a prática de atos que visem ao interesse público, de acordo com os fins previstos em lei;

- da qualidade dos serviços, pela qual incumbe à gestão administrativa pública os preceitos que incluem, além da obediência à lei, a honestidade, a resolutividade, o profissionalismo e a adequação técnica do exercício funcional no atendimento e qualidade dos serviços de interesse público;

- da participação que fundamenta o Estado Democrático de Direito e assegura a participação e o controle da sociedade sobre os atos de gestão do governo;

- da publicidade, pelo qual se assegura a transparência e o acesso às informações

referentes à administração Pública;

- da liberdade sindical, que reconhece aos sindicatos a legitimidade da defesa dos interesses e da explicitação dos conflitos decorrentes das relações de trabalho na administração pública, assegurando a livre organização sindical e o direito de greve aos trabalhadores, nos termos da Constituição Federal e legislação infraconstitucional.

É nesse contexto de busca de transparência na administração pública, e democratização da gestão do trabalho com eficiência e melhoria da qualidade dos serviços públicos de saúde, que a atual gestão em Betim, juntamente com as bandeiras históricas do movimento sindical se unem, em 2009, no propósito de construir uma administração participativa.

O município de Betim integra a macrorregião Metropolitana de Belo Horizonte e localiza-se a 30 km da capital. É um importante pólo industrial mineiro, em que se destaca a Refinaria Gabriel Passos e a Fiat Automóveis, e vem recebendo grandes empreendimentos industriais. Este processo elevou-a a condição de um dos municípios mineiros com nível elevado de infra-estrutura, por outro lado, com um nível intermediário ou baixo de capacidades individuais.

A cidade assumiu a gestão plena do Sistema e é sede da Microrregião II, composta por 14 Municípios, e do Consórcio público Intermunicipal do Médio Paraopeba (CISMEP). Para funcionamento dessa rede complexa de unidades e serviços, o SUS Betim conta com aproximadamente seis mil servidores, sendo mais de 90% admitidos por Concurso Público.

A Mesa de Negociação do Sistema Único de Saúde SUS-Betim (MMNP-SUS), de caráter paritário e permanente, foi instituída pela Portaria nº. 002/2008, com o

objetivo de estabelecer um fórum de negociação entre representantes da gestão e dos trabalhadores, através de seus sindicatos, sobre a política de gestão do trabalho.

Somente em janeiro de 2009, sob a vigência de uma administração democrática e popular, iniciou-se a discussão para instalação da Mesa de Negociação, em resposta a uma reivindicação dos trabalhadores municipais da saúde.

Sendo assim, realizou-se, em abril de 2009, o I Seminário sobre Negociação do Trabalho no Setor Público, com a participação dos sindicatos dos trabalhadores, Secretários Municipais, Procuradoria Geral do Município, o Vice-Prefeito, representante da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (MNNP-SUS) e representante do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/MPOG.

Em junho de 2009, a Mesa iniciou suas atividades, definiu e aprovou o Regimento Interno de Funcionamento, constituiu a secretaria executiva e ampliou a composição das bancadas.

APRESENTAÇÃO DA INICIATIVA:

A Mesa Municipal Negociação Permanente do SUS foi instalada e, já na primeira reunião ordinária, iniciou a discussão para pactuação do seu Regimento Interno de Funcionamento.

Os atores sociais que participam desse processo democrático de negociação são os representantes legítimos dos trabalhadores da saúde, através de suas organizações sindicais, e os representantes do gestor público municipal.

A partir da vigência do Regimento Interno, a constituição da Mesa Municipal é paritária com 6 integrantes da bancada do gestor público municipal e 6 integrantes da bancada dos trabalhadores da saúde. Da bancada do gestor municipal participam como representantes a Secretária Municipal de Saúde, um representante da Diretoria da Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, um representante da Superintendência de Planejamento, um representante da Superintendência da Administração, um representante da Diretoria da Atenção à Saúde e um representante da Procuradoria Jurídica Adjunta da Saúde. A representação da bancada dos trabalhadores é de um representante do SINFARMIG (Sindicato dos Farmacêuticos de Minas Gerais), um representante do SINMED (Sindicato dos Médicos do Estado de Minas Gerais), dois

representante do SIND-SAÚDE (Sindicato Único dos Trabalhadores da Saúde), dois representantes do SINDGUARDA (Sindicato dos Guardas Patrimoniais).

ABRANGÊNCIA:

A Mesa Municipal serve de paradigma para os novos padrões institucionais que a administração municipal inaugura com as organizações de classe dos trabalhadores. A democratização das relações de trabalho é peça fundamental para a construção do Estado Democrático. A instalação da Mesa constitui-se portanto em um fórum permanente de negociação dando tratamento às questões pertinentes à força de trabalho no serviço público municipal.

METODOLOGIA DE FUNCIONAMENTO DA MESA:

A forma de funcionamento da MMNP-SUS é uma concepção política que propõe uma metodologia participativa para explicitação e tratamento de conflitos e demandas. A idéia de explicitação de conflitos significa que estes podem ser ou não compostos ou conciliados, vez que não há mecanismos compulsórios para definição ou conclusão do debate. Se necessário, volta-se à discussão em outro momento oportuno para a tentativa de conciliação.

Há a negociação de um calendário de reuniões ordinárias na primeira reunião do ano. As reuniões ordinárias acontecem uma vez por mês, com comunicação prévia da secretaria executiva da Mesa. As reuniões extraordinárias acontecem sempre que necessário por convocação formal, por meio eletrônico, a partir da necessidade apresentada formalmente, por uma das bancadas, à secretaria executiva da Mesa. Para as reuniões ordinárias, a secretaria executiva encaminha a convocação, na semana da reunião, com a sua pauta, pactuada na reunião anterior, e demais documentos, como ata da última reunião e materiais de subsídio.

O processo de tomada de decisão da Mesa se dá pela busca de consenso, cada assunto é estudado e debatido. Havendo consenso, os interessados buscam sua regulamentação e formatação por meio de convênios, contratos, leis, assinaturas de protocolos ou outras formas admissíveis no direito administrativo.

OBJETIVOS:

Os objetivos que os trabalhadores da saúde e os gestores propuseram para a implementação da Mesa Municipal de Negociação Permanente do SUS são:

- Contribuir para o efetivo funcionamento do SUS, garantindo o acesso, a humanização, a resolubilidade e a qualidade dos serviços de saúde prestados à população;

- Participar dos processos negociais de caráter permanente para tratar de conflitos e demandas decorrentes das relações funcionais e de trabalho no âmbito do SUS;

- Colaborar e participar da negociação da Pauta de Reivindicações dos Servidores da Secretaria Municipal de Saúde;

Contribuir para pactuação de metodologias para implantação das Diretrizes estabelecidas pelas Conferências de Saúde;

- Propor procedimentos e atos que ensejam melhorias nos níveis de resolubilidade e de qualidade dos serviços prestados à população;

- Propor a melhoria das condições de trabalho e do relacionamento hierárquico, com vistas à eficiência profissional;

- Contribuir para a pactuação das condições apropriadas para a instituição de um sistema Municipal de Educação Permanente;

- Contribuir para pactuação de incentivos para a melhoria do desempenho, da eficiência e das condições de trabalho;

- Dar tratamentos aos conflitos e às demandas administrativas decorrentes das relações de trabalho.

CARÁTER MULTIPLICADOR:

Embora os trabalhos da Mesa Municipal tenham acontecido com regularidade e dentro de uma discussão democrática, respeitosa e de mútua confiança entre as bancadas, a cada dia aumenta a necessidade de atualização da agenda de discussão. Dessa forma, há demandas dos trabalhadores, já registradas em ata, para composição da agenda da Mesa Municipal para as próximas reuniões, tais como:

- Discutir a implantação de novas dinâmicas na organização da reunião de forma que os resultados das mesmas sejam mais efetivos e os objetivos da pauta sejam cumpridos;

- Discutir a proposta dos sindicatos dos trabalhadores da saúde para a liberação de lideranças sindicais para o exercício da atividade sindical, como a discussão diária na defesa dos trabalhadores e a liberação participação cotidiana das lideranças no movimento sindical estadual e nacional;

- Discutir o Plano de Cargos Carreira e Vencimentos e a política de pagamento de insalubridades e a avaliação dos ambientes de saúde;

- Apresentar a política de educação permanente da Secretaria de Saúde e avaliar os critérios adotados na definição na participação de eventos e cursos, tendo em vista o princípio da equidade.

- Apresentar a política de estágio supervisionado e de residência médica e multiprofissional, e garantir a participação efetiva do trabalhador e a garantia dos seus direitos previstos no PCCV, como a definição de pagamento de adicional de tutoria ou supervisão de estágio.

- Apresentar a situação das unidades de saúde de Betim em relação à formação da gestão colegiada com definição das condições de participação dos trabalhadores nesses colegiados.

RESULTADOS:

A Mesa Municipal de Negociação funciona regularmente com calendário anual das reuniões ordinárias e tem registradas todas as atas, que são enviadas para a Mesa Nacional de Negociação Permanente para publicação no Sistema Nacional de Negociação do SUS. Foram realizadas até novembro de 2011, 28 reuniões ordinárias e 9 reuniões extraordinárias.

Entre as ações desenvolvidas entre 2009 e 2011, destacamos o Seminário de Negociação do Trabalho no Setor Público e o Seminário sobre Assédio Moral na Administração Pública, com participação de 340 trabalhadores e elaboração de uma cartilha para prevenir o assédio moral no serviço público municipal. Participação na organização de 2 Mostras das Profissões da Saúde, participação em 8 Conferências Regionais de Saúde e em 2 Conferências Municipais de Saúde em Betim.

O resultado obtido a partir da implantação do processo negocial em saúde é visível e marcam a importância do diálogo amplo entre o governo e os trabalhadores municipais.

Houve várias conquistas à partir das amplas discussões engendradas na Mesa Municipal de Negociação Permanente que ocasionaram o envio de projetos de lei para a Câmara de Vereadores, publicação de Resolução ou firmamento de acordo ou protocolo. Dentre os vários resultados alcançados, destacam-se:

- Na legislação trabalhista, a ampliação da gratificação especial para todos os servidores que trabalham em Unidades de Urgência e Emergência, instituição da gratificação para os médicos que trabalham em Unidades de Dificil Lotação e os que optem por dedicação integral, através da Lei Municipal nº 4874/2009;

- Ampliação da Licença Maternidade e Licença Paternidade dos Servidores Municipais, conforme Lei Municipal nº 4796/2009;

- Realização de concurso público geral para todos os trabalhadores da saúde para o ano de 2011, com a nomeação da Comissão Paritária de Concurso da Saúde, à partir da Mesa Municipal, para acompanhamento de sua realização até o momento da homologação;

- Pagamento de ticket alimentação para trabalhadores que realizam serviço externo ao local de trabalho e ampliação dos valores do cartão Cesta Servidor, conforme o Termo de Compromisso assinado em 24 de junho de 2010 entre a gestão municipal e os sindicatos dos trabalhadores;

- Implantação da Lei Municipal nº 4602/2007 que incorpora à administração direta os Agentes Comunitários de Saúde e os de Combate a Endemias como função pública no SUS Betim e realização de Processo Seletivo Simplificado para o contrato dessa força de trabalho;

- Para avaliação da possibilidade de distorções existentes no Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos/PCCV, pactuou-se pela criação da Comissão Paritária para apuração e correção de eventuais distorções existentes.

- Elaboração do Protocolo 001/2009 que define o Regime Interno de Funcionamento;

- Elaboração da Resolução 002/2011 da Mesa-SUS, que define o Sistema Biométrico de Registro de Frequência.

CONCLUSÃO:

A Mesa Municipal de Negociação se firma como um espaço democrático e participativo no SUS Betim. Apresenta um processo inovador que fortalece a gestão do trabalho no SUS, vez que coloca em constante diálogo as duas bancadas, governo e trabalhador. Uma vez que todos os assuntos são importantes, é natural que surjam as divergências, que serão negociadas buscando-se consenso, com vistas em constituir a pactuação dos entendimentos com conseqüente formulação de protocolos, em que os interesses do SUS são atendidos. Ganha a Saúde e ganha a Gestão do Trabalho.

BIBLIOGRAFIA

- 1) BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Protocolos da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS. Disponível em http://portal.saude.gov.br/portal/saude/profissional/area.cfm?id_area=1229 Acesso em: 05 dezembro 2011.
- 2) BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Conferências de Saúde, disponível em http://portal.saude.gov.br/portal/saude/cidadao/area.cfm?id_area=1041 Acesso em: 05 dezembro 2011.
- 3) BRASIL. Lei 8080, de 19 de setembro de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, 1990.
- 4) BRASIL. Lei 8142, de 28 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, 1990.
- 5) BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Resolução nº 52, de 6 de maio de 1993. Institui a Mesa Nacional de Negociação. Diário Oficial da União, Brasília, 1993.
- 6) BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Princípios e Diretrizes para Gestão do Trabalho no SUS (NOB/RH-SUS). Brasília: 2003.
- 7) BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. DIRETRIZES OPERACIONAIS – Pacto pela Vida, e Defesa do SUS e de Gestão: Brasília; 2006.
- 8) CAMPOS F.E; PIERANTONI C.R; MACHADO M.H. 3ª Conferência Nacional de Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde: Cadernos de RH em Saúde Brasília: 2006.
- 9) BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde, Brasília, 2006.
- 10) BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE, SECRETARIA DE GESTÃO DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE. Protocolos da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS – 5 anos Negociando sem parar, Brasília, 2008.
- 11) BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE, SECRETARIA DE GESTÃO DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE. Programa de Qualificação e Estruturação da Gestão do Trabalho e da Educação no SUS - Progesus, Brasília, 2006.
- 12) ISP BRASIL – Internacional dos Serviços Públicos. Cartilha da Negociação Coletiva de Trabalho no Setor Público.

13) BETIM, PREFEITURA MUNICIPAL. Termo de Acordo Mesa Geral de Negociação. Betim, 2009.

14) BETIM, PREFEITURA MUNICIPAL. Termo de Compromisso da Mesa Geral de Negociação. Betim, 2010.

15) BETIM, MESA MUNICIPAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE DO SUS. Regimento Interno de Funcionamento da Mesa Municipal de Negociação Permanente do SUS-Betim. Betim, 2009.

16) BETIM. MESA MUNICIPAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE. Resolução Conjunta, nº 001/2011, "Institui o Sistema Biométrico de Registro de Frequência do SUS Betim". Betim, 2011.

ANEXO I

ATA DE REUNIÃO DA MESA MUNICIPAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE DO SUS-Betim

Aos 21 de julho de dois mil e nove às 19h00min, realizou-se a reunião ordinária da Mesa Municipal de Negociação Permanente do SUS-Betim, na sala de reuniões do 3º andar da Prefeitura Municipal de Betim, secretariada por Elizabete da Silva. Tendo como pauta: - Proposta de Regimento. Compareceram a reunião a Coordenadora do Sind-Saúde Betim, Maria da Conceição Pimenta; a Diretora do Sindguarda, Neurilene Reis; a Secretária Geral do Sindicato dos Médicos de Minas Gerais, Amélia Maria Fernandes Pessoa; a Secretária de Saúde, Conceição Aparecida Pereira Rezende; o Superintendente da Gestão do Trabalho e Educação em Saúde, José Estanislau Vilela; o Médico Neurocirurgião do HPRB (Hospital Público Regional de Betim), Carlos Magno da Silva; e a Diretora da Gestão do Trabalho, Júnia Beatriz de Araújo Mattos. A Secretária de Saúde Conceição Rezende deu início a reunião entregando ao Sinmed-MG, Sindguarda e Sind-Saúde, declaração em resposta ao ofício de nº. 441/2009, encaminhado pelo Sinmed-MG, onde o mesmo pede para a Secretaria Municipal de Saúde de Betim "consignação por escrito dos assuntos e medidas colocadas por esta Secretaria em reunião realizada no dia 14 de julho de 2009". Em seguida foi entregue uma cópia da proposta do Regimento Interno da Mesa Municipal de Negociação Permanente do SUS-Betim (MMNP-SUS-Betim) para os presentes para leitura e aprovação. A Secretária de Saúde esclarece que é preciso ter critérios e compromisso para a composição da Mesa. O Regimento depois de lido foi aprovado pelos presentes, ficando após correção ser o Regimento encaminhado para o Jurídico da Saúde para adequações às normas da Legislação. Ficou o próximo dia 11 de agosto, reunião ordinária da Mesa Municipal de Negociação do SUS-Betim. Nada mais tendo a tratar encerrou-se a reunião às 20h30min.

Amélia Maria Fernandes Pessoa _____

Conceição Aparecida Pereira Rezende _____

Carlos Magno da Silva _____

Elizabete da Silva_____

José Estanislau Vilela_____

Júnia Beatriz de Araújo Mattos_____

Neurilene Reis_____

Maria da Conceição Silva Pimenta_____

ANEXO II

Resolução Conjunta, nº. 001, de 29 de julho de 2011, da Mesa Municipal de Negociação Permanente do SUS Betim.

Institui o Sistema Biométrico de Registro de Frequência e o Crachá de Identificação para o Controle e acesso, frequência e pontualidade dos servidores em atividade na Secretaria Municipal de Saúde, buscando alcançar maior agilidade, precisão e confiabilidade.

A Secretaria Municipal de Saúde de Betim e as entidades sindicais que compõem a Mesa Municipal de Negociação Permanente do SUS Betim, no uso das atribuições que lhes confere o Regimento da Mesa,

Considerando a necessidade de otimizar e modernizar a gestão do trabalho por meio da utilização de tecnologia da informação;

Considerando o Relatório Final da X Conferência Municipal de Saúde de Betim;

Considerando o Relatório Final da XI Conferência Municipal de Saúde de Betim;

Considerando a necessidade de normatizar o acesso de servidores nos ambientes de trabalho; e

Considerando a necessidade de aperfeiçoar os mecanismos de controle de frequência dos servidores da Secretaria Municipal de Saúde, buscando alcançar maior agilidade, precisão e confiabilidade;

Resolvem:

Art. 1º - Fica instituído o Sistema Biométrico de Registro de Frequência e o Crachá de Identificação para o controle de acesso, frequência e pontualidade dos servidores em atividade na Secretaria Municipal de Saúde de Betim.

Art. 2º - O sistema de que trata o artigo 1º deverá, preferencialmente, basear-se no reconhecimento da impressão digital e de imagem, considerando suas características de mensurabilidade, universalidade, singularidade e permanência, assim como, dos custos agregados, a sua implantação e manutenção, no comparativo com outros métodos de verificação biométrica.

Parágrafo Único - As impressões digitais de que trata o caput deverão ser coletadas, individualmente, mediante a utilização de dispositivo óptico e seus respectivos padrões armazenados de forma vinculada ao cadastro de informações pessoais do Sistema da Prefeitura Municipal de Betim.

Art. 3º - A coordenação da implantação do Sistema Biométrico de Registro de Frequência e o Crachá de Identificação será de responsabilidade da Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, ficando as Unidades de Saúde e a Gestão do Trabalho encarregadas da distribuição e controle dos crachás.

§1º - É obrigatório o uso do crachá de identificação pelos servidores públicos municipais, de modo visível, à altura do peito, para o acesso e permanência no local de trabalho.

§2º - O uso do crachá é pessoal e intransferível.

§3º - A não observância desta norma será considerada infração disciplinar, passível de penalidade.

Art. 4º - O registro de comparecimento ao local de trabalho do servidor será efetuado, na entrada e na saída, em jornadas diárias, alternadas ou conforme as escalas de plantão, por intermédio de leitores biométricos e câmeras de monitorização, com atualização automática das informações no âmbito do Sistema da Folha de Pagamento da Prefeitura Municipal de Betim / Secretaria Municipal de Saúde.

Parágrafo único - Para os servidores cuja impressão digital seja, reconhecidamente, fraca ou inexistente, ou cujas atividades sejam executadas fora da Unidade de lotação em que tenha exercício e em condições materiais que impeçam o registro de frequência, deverá ser estabelecido mecanismo de registro alternativo.

Art. 5º - O Sistema Biométrico de Registro de Frequência em utilização no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde de Betim deverá ser único e compartilhado entre o local de trabalho e a Gestão do Trabalho e Educação na Saúde sempre que tecnicamente possível.

Parágrafo único - Quando da impossibilidade de conectividade remota as informações do registro de frequência deverão ser encaminhadas a Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, por meio de outros dispositivos de armazenamento.

Art. 6º - Ficam os servidores da Secretaria Municipal de Saúde, mencionados no artigo 1º desta Resolução Conjunta, obrigados a registrar suas entradas e saídas, no início e final de cada turno de trabalho, utilizando o registro de frequência biométrico.

Parágrafo Único - Todos os servidores deverão permanecer nos seus postos de trabalho durante todo o expediente, permitindo-se sua saída apenas em razão do serviço ou por motivo imperioso, após autorização do chefe imediato.

Art. 7º - Compete à chefia imediata exigir a rigorosa observância das normas estabelecidas para o registro, controle e apuração da frequência dos servidores, cabendo-lhe adotar as medidas necessárias para garantir o fiel cumprimento das normas disciplinadoras desta matéria, dos horários estabelecidos nas normas e as escalas de trabalho.

Parágrafo Único - Considera-se chefia imediata para efeito desta Resolução Conjunta, o Gerente responsável por cada unidade administrativa ou aquele a quem for delegada, formalmente, pelo Gestor, as funções previstas no caput deste artigo.

Art. 8º - Para efeito do disposto nesta Resolução Conjunta, as jornadas de trabalho são aquelas estabelecidas na legislação vigente, conforme o horário de funcionamento de cada Serviço e Unidade de Saúde e de acordo com seus protocolos e escalas de trabalho.

Art. 9º - Para efeito do registro de frequência, deve-se observar:

I - O início da jornada diária de trabalho poderá, eventualmente, ser efetuado até, no máximo, 30 (trinta) minutos antes do horário padrão determinado para o início do expediente;

II - O registro da frequência, no final da jornada diária de trabalho, poderá ser efetuado até, no máximo, 30 (trinta) minutos após o horário padrão determinado para o encerramento do expediente;

III - Excepcionalmente, será permitida a tolerância de até 30 (trinta) minutos, por dia de trabalho, para o atraso no registro de frequência, desde que, seja compensado no mesmo dia, ao final da jornada de trabalho;

§ 1º - Ao final do mês serão abonados 30 minutos de atraso, a partir dos quais, serão descontados os minutos excedentes.

§ 2º - Os minutos de atraso diário, a partir de 30 minutos, serão somados, integralmente, ao longo do mês para efeito de desconto dos valores respectivos no pagamento mensal.

§ 3º - O registro de tempo excedente à jornada ou ao horário padrão de trabalho somente será considerado serviço extraordinário, gerando pagamento de horas extras quando, previamente, autorizados pela Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, em escala prévia ou em prorrogação de carga horária por necessidade do serviço.

§ 4º - Somente será autorizado o pagamento de horas extras, nos termos do parágrafo anterior, quando acompanhada de justificativa realizada em instrumento próprio pelo servidor a ser entregue à sua chefia imediata até o dia 5 do mês seguinte.

§ 5º - Em caso de excepcional troca de horário ou dia de trabalho, por interesse exclusivo do servidor, este deve solicitá-la a chefia imediata, com prazo mínimo de 5 dias úteis de antecedência, que encaminhará à Gestão do Trabalho do nível central da Secretaria Municipal de Saúde o termo de acordo entre os profissionais acordantes.

Art. 10 - Os servidores diaristas das Unidades de urgência e hospitalares poderão cumprir a carga horária de trabalho em turnos diferentes (manhã ou tarde), desde que ambos os turnos estejam cobertos e o horário de trabalho seja pactuado com a chefia imediata, assegurando cobertura prioritária no turno da manhã.

Art. 11 - O horário do servidor diarista, com jornada de trabalho de oito horas, será cumprido, em dois turnos, com intervalo mínimo de 01(uma) hora de almoço, que deverá ser registrado, digitalmente.

Art. 12 - Quando o Sistema Eletrônico não estiver disponível *on line*, a Gerência de cada Unidade ou Serviço deverá enviar o arquivo digital gerado, imediatamente, após o fechamento do período de apuração mensal, à Gestão do Trabalho do nível Central da Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 13 - Na apuração da frequência serão observadas as normas estabelecidas no Estatuto dos Funcionários Públicos de Betim e demais Decretos e Portarias Regulamentadoras.

Art. 14 - As faltas justificadas pelo servidor deverão ser compensadas no prazo máximo de 6 (seis) meses, após a falta, mediante negociação com a Gerência, e, conforme a necessidade do serviço.

Art. 15 - Serão consideradas faltas justificadas, sem prejuízo na remuneração, os atrasos e ausências do servidor ao trabalho pelos seguintes motivos:

I - férias a qualquer título;

II - casamento, até 8 (oito) dias, contados da realização do ato civil;

III - luto por falecimento do pai, mãe, cônjuge, filho ou irmão, até 8 (oito) dias, a contar do falecimento;

IV - licença por acidente em serviço ou doença profissional;

V - moléstia comprovada, até o máximo de 2 (dois) dias no mês, nos termos do Art. 111 da Lei Nº 884, de 12 de fevereiro de 1969;

VI - Licença Maternidade;

VII - convocação para o serviço militar, inclusive o de preparação de oficiais da reserva e seu estágio;

VIII - atuação como jurado em Plenário do Tribunal do Júri e outros serviços obrigatórios por Lei;

IX - desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, excluído o período de férias, quando o funcionário deverá reassumir o cargo;

X - missão ou estudo, quando o afastamento houver sido autorizado pelo Prefeito;

XI - exercício de cargo de provimento em comissão em órgão da União, dos Estados, Municípios, suas fundações, bem como autarquias, sociedades de economia mista ou empresas públicas;

XII - a folga remunerada, correspondente a dois plantões, para os servidores que cumpram plantão de segunda-feira a sexta-feira e, de 10 (dez) dias consecutivos ou de 03 (três) plantões, para o servidor que cumpra plantão, exclusivamente, aos sábados e domingos, desde que o servidor, durante 12 (doze) meses consecutivos, tenha cumprido plantão, sem qualquer falta ao serviço, conforme previsto no art. 15 da Lei 2886/96;

XIII - participação em cursos, seminários ou treinamentos, previamente, autorizados pela Secretaria Municipal de Saúde, mediante apresentação de documento comprobatório de frequência;

XIV - realização de serviço em local diferente da lotação, por necessidade da Secretaria Municipal de Saúde;

XV - viagens a serviço;

XVI - gozo de folga compensatória, desde que adquirida por necessidade do serviço e autorizada pela chefia imediata;

XVII - reunião de pais de alunos em idade escolar quando convocados, expressamente, pela instituição de ensino, ao limite de uma por semestre letivo, devendo apresentar a convocação e a declaração de comparecimento, devidamente, assinadas pela Direção da Escola;

XVIII - folga no dia do aniversário do servidor.

XIX - outros motivos de força maior, devidamente comprovados.

Art. 16 - Serão consideradas faltas justificadas, os atrasos e ausências do servidor ao trabalho por participação em curso, seminário ou treinamento de interesse exclusivo do servidor, previamente, acordado e autorizado pela Secretaria Municipal de Saúde, com reposição das horas, mediante apresentação de documento comprobatório da frequência.

Art. 17 - Quando do fechamento mensal da apuração da frequência, a Gerência da Unidade ou do Serviço apresentará à Gestão do Trabalho do órgão central da Secretaria Municipal de Saúde as razões de ausências, atrasos justificados e eventuais prorrogações de carga horária, bem como outras ocorrências relevantes.

Art. 18 - A documentação necessária à comprovação de afastamentos remunerados deverá ser arquivada pela Gestão do Trabalho e Educação na Saúde e disponibilizada para consulta quando solicitada.

Art. 19 - Os servidores cedidos para outros órgãos ou liberados para atividade sindical deverão apresentar declaração mensal de frequência fornecida pelo órgão ou pela entidade sindical à Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 20 - As propostas de soluções dos casos omissos serão apresentadas, ad referendum, pelo Colegiado de Direção Estratégica da Secretaria Municipal de Saúde e pactuadas na Mesa Municipal de Negociação Permanente do SUS-Betim, oportunamente.

Art. 21 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Betim, 16 de dezembro de 2011.

Bancada da Secretaria Municipal da Saúde:

Valéria Dutra Batista Catalan

Superintendência de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde

Carlos Roberto de Antônio

Superintendência de Administração

Maria Bernadete Pinho de Freitas

Superintendência Atenção à Saúde

Heder Lafetá Martins

Procuradoria Adjunta da Saúde

Conceição Aparecida Pereira Rezende

Secretária Municipal de Saúde de Betim

Bancada dos Trabalhadores:

Carlos Magno da Silva

César Miranda dos Santos

Sindicato dos Médicos do Estado de Minas Gerais – SINMED-MG

Reginaldo Tomaz de Jesus

Rubens Marques da Silva

Sindicato Único dos Trabalhadores de Guardas Patrimoniais
e Municipais de Betim – SINDGUARDA

Maria da Conceição Pimenta

Lionédia Julia Melo

Sindicato Único dos Trabalhadores da Saúde de MG – SIND-SAÚDE/MG
Núcleo Regional de Betim

Waltovânio

Cordeiro

Vasconcelos

Rilke Novato Públio

Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Minas Gerais – SINFARMIG