


**ATA DA DÉCIMA QUARTA REUNIÃO ORDINÁRIA DA MESA ESTADUAL DE  
NEGOCIAÇÃO PERMANENTE DA SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE DE  
GOIÁS - MENP/SES-GO**

1 **ABERTURA: Aos quatorze dias do mês de junho de dois mil e dezesseis, às 15 horas,**  
2 na Rua SC-1 nº 299, Parque Santa Cruz, Sala 01 do Conecta SUS, Secretaria de Estado da  
3 Saúde, Goiânia-GO, realizada sob a Coordenação do senhor Lucas de Paula da Silva,  
4 Superintendente de Gestão, Planejamento e Finanças, a Décima Quarta Reunião Ordinária  
5 da Mesa Estadual de Negociação Permanente da Secretaria de Estado da Saúde de Goiás  
6 (MENP/SES-GO), para tratar sobre produtividade, com a presença de representantes da  
7 Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento e da Secretaria de Estado da Saúde (SES):  
8 Superintendência de Gestão, Planejamento e Finanças (SGPF), Superintendência de  
9 Vigilância em Saúde (SUVISA), Superintendência de Educação, Saúde e Trabalho para o  
10 SUS (SEST/SUS), Superintendência de Política de Atenção Integral à Saúde (SPAIS) e  
11 Gerência de Gestão de Pessoas (GGP) compondo a bancada governamental, e  
12 representantes do Sindicato dos Enfermeiros do Estado de Goiás (SIEG), Sindicato dos  
13 Farmacêuticos do Estado de Goiás (SINFAR), Sindicato dos Médicos do Estado de Goiás  
14 (SIMEGO), Sindicato dos Nutricionistas do Estado de Goiás (SINEG) e Sindicato dos  
15 Trabalhadores do Sistema Único de Saúde (SINDSAUDE) compondo a bancada sindical e  
16 de conselhos de classe. O Superintendente de Gestão, Planejamento e Finanças, Lucas de  
17 Paula da Silva inicia a reunião pedindo para Fabiana trazer as pautas das últimas reuniões,  
18 pois ele não participou das mesmas, quais foram os encaminhamentos para a reunião de  
19 hoje. Fabiana GGP diz que na última reunião discutiram a questão da deliberação do



1



20 sindicato a respeito da unificação do prêmio, que não foi aceita, mas a maioria da Mesa  
21 concluiu que ainda poderiam continuar o estudo para tentarem encontrar uma forma  
22 melhor de fazer o rateio. A Flaviana ficou de apresentar uma proposta que ela tinha  
23 recebido e trazer hoje. Flaviana SINDSAUDE diz que eles não tem a metodologia do  
24 cálculo, enviou um email para a SES solicitando para poderem entender. Para quem não  
25 participou da última reunião, um trabalhador disse que teria um cálculo que ele acha que  
26 seria mais equânime, a proposta seria 20% ficaria para a unidade e 80% somaria e faria um  
27 rateio único, mas teriam que fazer o cálculo para verificar. Como não tem as fórmulas  
28 oficiais, ela enviou o email à SES solicitando, para fazerem os cálculos dentro das  
29 fórmulas que a Secretaria usa. Ela tem uma dúvida quanto ao cálculo do HMI, quando ela  
30 faz o cálculo dentro da metodologia do HMI não fecha os 60%, fica 58,33%, se tem essa  
31 diferença em todas as unidades, no final se torna uma diferença muito grande. Por isso tem  
32 que entender a metodologia do cálculo, porque quem faz para o sindicato é uma  
33 economista do DIEESE, e ela disse que conferiu no excell e disse que não estaria aplicando  
34 os 60%, está aplicando aproximadamente 58%. Desse modo ela pediu o cálculo para  
35 fazerem novamente, por isso não trouxeram essa nova proposta. Como tem pessoas hoje  
36 que não vierem na reunião passada podiam falar o que pensam sobre o assunto. A Mesa  
37 discutiu que a grande maioria presente na última Assembleia não quis que unificasse, mas  
38 a Mesa entendeu que seria um processo de gestão, que deviam continuar com a discussão.  
39 Falaram também da possibilidade de incluir no faturamento do HUGOL, CRER e  
40 HUANA, uma vez que nessas unidades não tem servidores, mas a lei não proíbe, ela diz  
41 que tem que ser unidades (produção) do SUS e o rateio para todos os servidores públicos,  
42 como estes hospitais produzem pelo SUS, foi uma proposta que trouxeram com a tentativa  
43 de não ter diminuição grande com a unificação principalmente no Juarez Barbosa, no

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



44 HUGO e nos Hemocentros. Maria Cecília SUVISA diz que gostaria que falassem sobre o  
45 projeto que está na Assembleia, porque tem as dificuldades pelo lado da SES e  
46 dificuldades pelo lado da SEFAZ, mas tem que chegar a uma negociação, esta Mesa tem  
47 que fazer jus ao nome que tem. Se existe uma acalmada nas negociações, podem pensam  
48 em melhorar a distribuição, mas precisam conhecer exatamente como está o cenário da  
49 possibilidade de redução, porque já teve notícias de todo o tamanho, a pior delas seria que  
50 a oposição irá votar para redução de 50% e a posição para retirada total. Lucas SGPF diz  
51 que não tem esse projeto de lei ainda, foi feito um levantamento e uma proposta  
52 encaminhada ao Governador e depois voltou para discussão no âmbito do CONSIND de  
53 uma redução da base de cálculo, então hoje pega 100% da produção e calcula os  
54 percentuais conforme está na lei para fazer o rateio, quando faz o cálculo já respondendo a  
55 Flaviana, não quer dizer que se distribua 100% da produção, porque tem várias questões e  
56 limitações. A primeira delas nas unidades como no caso do Juarez Barbosa bate no teto, se  
57 fosse pegar o valor total produzido e distribuir, o servidor receberia entre 8 a 10 mil reais,  
58 mas na lei fala que o máximo é o vencimento do cargo de analista, quando faz esse corte já  
59 tem uma sobra, então 60% não distribui, distribui quase 20% somente. Segundo caso da  
60 unidade que não bate no teto, faz-se um rateio, inclusive tem uma função para tirar  
61 distorção que existia anteriormente, por exemplo o nível médio percebia um valor de  
62 produtividade maior que o nível superior, no passado isso acontecia, então fizeram uma  
63 média ponderada, acham um coeficiente de tal forma que se respeite a proporção de nível  
64 fundamental, médio e superior, onde um não ultrapasse o outro gerando uma distorção que  
65 existia, em razão desse motivo também na hora de se aplicar o percentual que cada um  
66 teria direito, não necessariamente ele percebe, ele pode estar afastado, pode estar com uma  
67 avaliação inferior ao limite de 100%, então quando acha o valor que deveria ser rateado



68 para cada um, ele vai aplicar individualmente, na aplicação individual alguns não  
69 percebem a produtividade, então o valor efetivamente distribuído naquela unidade não será  
70 60%, será 58%, 55%, dependendo do que ela produz. Voltando na proposta, devido ao  
71 crescimento da produção e o aumento do valor distribuído bastante significativo nos  
72 últimos anos, gera uma pressão, principalmente neste momento de crise atual, então a  
73 SEFAZ e SEGPLAN está buscando diminuir esse crescimento, em vez de calcular a  
74 produção sobre o valor de 100%, eles querem reduzir a base de cálculo, daí onde surge a  
75 redução de 50%. Essa redução de 50% não é linear, irá depender de cada unidade, são 50%  
76 da base de cálculo, se a unidade produz X, quando calcular o prêmio vai usar X/2. Essa foi  
77 a proposta inicial que ainda não virou projeto de lei e não foi enviada a Assembleia. Dr.  
78 Leonardo pediu a discussão, que o índice de 50% não era aceitável e uma contraproposta,  
79 que faça uma diminuição, mas que não seja nesse percentual. Estão tentando uma redução  
80 de 20 a 25%, o que também não culminou em um projeto de lei. Após decidido, alguma  
81 redução terá, mas em nenhum momento a retirada de 100%, na pior das hipóteses 50%,  
82 mas acham que podem reverter pelo menos parcialmente, daí segue os desdobramentos.  
83 Unificação do prêmio, ela traz uma distribuição homogênea, mas gera uma pressão para o  
84 aumento do valor distribuído, por isso tem que tomar cuidado, buscar diminuir as  
85 diferenças de distribuição, mas de uma forma que não gere uma pressão do crescimento do  
86 valor a ser distribuído, como ele colocou para Flaviana em outra oportunidade, a questão  
87 de suprimir ou não a produtividade, apesar da necessidade de lei é um ato do Governador,  
88 se gera uma pressão e um desequilíbrio nas contas, por mais que tenha um desgaste com  
89 servidores, o Governo tem condições de fazer legalmente, o que não impedirá de fazer, por  
90 isso tem que contribuir de alguma forma e chegar a um meio termo, que é a negociação  
91 que está sendo buscada. Então a questão da unificação, ela tem que ser avaliada, ele



B 4





92 conhece a proposta do Juarez Barbosa que fizeram uma maneira de criar um percentual do  
93 todo da produção em um rateio único e um percentual referente a unidade para premiar o  
94 servidor daquela unidade, conseguiria diminuir a diferença entra a menor e maior  
95 distribuição que tem hoje na Secretaria. São propostas viáveis, mas tem que fazer um  
96 estudo e simulações, procurando não gerar essa pressão de crescimento nesse momento.  
97 Uma vez passado o momento de crise, terão condições de trazer a produção do HUGOL e  
98 CRER, estudar uma maneira de mesmo com a base reduzida, como é em termos  
99 percentuais, se cresce o todo consegue acompanhar, mas seria para um segundo momento.  
100 Agora é não ficar em 50%, minimizar essa redução o máximo possível, o qual o Dr.  
101 Leonardo está buscando fazer. Um segundo passo será diminuir essa diferença entre a  
102 menor e maior distribuição, encontrar uma função ou regra que não prejudique a questão  
103 do todo, mas que torne mais equânime a distribuição, sempre respeitando uma das  
104 questões, quando faz um rateio geral e unifica tudo, descaracteriza muito a questão da  
105 produtividade, interfere muito de uma unidade para outra, fizeram isso para atender as  
106 unidades que produzem abaixo de 200 mil e observaram tecnicamente que em vez de  
107 incentivar trouxe um desestímulo. Tinham unidades que estavam na margem de  
108 aproximadamente 180 mil com condições de passar de 200 mil e hoje ela não passa, por  
109 uma questão técnica, se passar de 200 mil sai do bolo comum e pode ter uma diminuição  
110 no valor. Quando uniformiza a questão da distribuição, a essência do prêmio que é  
111 estimular o trabalho das unidades acaba desestimulando, tem que observar não somente o  
112 benefício de poder perceber um valor maior de produtividade, mas qual a forma que está  
113 contribuindo para o resultado. Fabiana GGP diz que a MNSL quando estava no nível  
114 central o faturamento ficava sempre aproximadamente 120 mil reais, a partir do momento  
115 que fez a correção integrando com o HMI o faturamento cresceu, hoje está

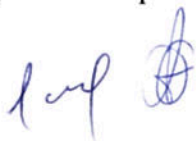


B

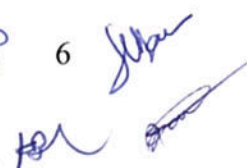
5



116 aproximadamente 180 mil reais. Sabem que alguns casos o problema de faturamento são  
117 questões de autorização, cadastro, procedimentos que não estão cadastrados e teto que a  
118 Prefeitura de Goiânia impõe, mas outros percebem que é a falta de uma maior atenção no  
119 lançamento, no acompanhamento. Solimar SINFAR diz que quando fala que 200 mil é o  
120 teto, qual é o tipo de fundamento. Lucas SPGF diz que levantou a quantidade de unidades  
121 que eram muito pequenas, quando fazia o rateio, um profissional de nível superior estava  
122 percebendo um valor de prêmio de incentivo de 300 reais. O que avaliou que a unidade que  
123 produz até 200 mil, a produção vem compor com o administrativo (os 40%) e participar do  
124 rateio geral junto com o administrativo. Solimar SINFAR pergunta o porque dos 200 mil.  
125 Fabiana GGP diz que fala 200 mil, mas o teto não está exatamente 200 mil, a própria lei  
126 tem um índice de correção, já subiu um pouco, a lei já previu este índice, como não é um  
127 índice alto, o crescimento é pequeno. Flaviana SINDSAUDE diz que quando fala na  
128 proposta de 50% que o Dr. Leonardo está tentando trabalhar, que não será igual. Lucas  
129 SGPF diz que se corta 50%, exemplo um servidor do CMAC que recebe 3000 reais de  
130 prêmio, se fosse linear reduziria para 1500 reais, no caso dele não, porque irá reduzir a  
131 base de cálculo, como eles tem uma sobra grande, não será atingido, mas o administrativo  
132 sim. Flaviana SINDSAUDE diz que no montante de 50%, no caso do Juarez Barbosa que  
133 tem o faturamento de 2,7 milhões, vai tirar os 60% que é dele e ainda vai sobrar, porque  
134 hoje para eles dividirem são 500 mil reais, então deles não terá diminuição, mas os demais  
135 irão diminuir, porque os faturamentos são menores. De qualquer forma, se for 50% será do  
136 faturamento. Lucas SGPF diz que dependerá na hora de fazer a aplicação do cálculo no  
137 montante, a maior redução seria 50% e em outros casos não chegaria a 50%. Maria Cecília  
138 SUVISA diz que tem que esperar esse momento de negociação do Dr. Leonardo, para  
139 depois trabalhar sobre uma distribuição mais equânime. Lucas SPGF diz que se avançam



B 6





140 agora para tentar uma distribuição equânime pode ser que eleve o valor, nesse momento se  
141 elevar o valor vão insistir na redução de 50%. Definindo uma redução menor,  
142 paulatinamente vão trabalhando com as correções, mesmo que tenha algum crescimento,  
143 será mais fácil de absorver, porque qualquer sensação deles nesse momento de um  
144 crescimento na distribuição irá reforçar a tese de cortar 50%. Flaviana SINDSAUDE diz  
145 que quando teve a Assembleia, decidiu-se que não fizesse a unificação no sentido de tentar  
146 descobrir uma forma de não diminuir de alguns, mas ficar mais equânime para os outros.  
147 Porém a Mesa discutiu que a produtividade é um instrumento de gestão, teriam que  
148 continuar a discussão. Hoje todos querem trabalhar no Juarez Barbosa porque ganha-se  
149 mais, pois todos precisam de dinheiro. Então é um instrumento de gestão que faz uma  
150 pressão na própria Gestão. Lucas SGPF diz que se unificasse tudo seria melhor, mas não é  
151 a solução, essa pressão da movimentação tem outras formas de resolver tecnicamente. Não  
152 é todo mundo que quer ir para determinada unidade que irá, tem que haver a demanda da  
153 unidade e analisar o perfil do profissional. Apesar do desgaste estão resolvendo amparados  
154 em outras questões técnicas. Cecília SUVISA diz que o trabalhador tem que estar sensível  
155 ao momento político, a política é fundamental, as coisas mudam, esse país é capitalista,  
156 quem tem dinheiro é quem manda. Este momento é de negociar, tem alguns trunfos na  
157 mão, mas não será simples. A falta de dinheiro não é de Goiânia ou de Goiás é em todo o  
158 país, e ainda é pior do que parece. Evanilde SPAIS diz que cada dia que passa o cenário se  
159 desenha pior. Flaviana SINDSAUDE diz que tem que haver negociação, por isso a razão  
160 desta Mesa, o que acham ruim é que a SEGPLAN faz o estudo, tem membros da  
161 SEGPLAN na Mesa, podiam ter trazido para a Mesa, para evitar todo o desgaste, não  
162 precisava de tantas manifestações. Por isso existe a Mesa, exemplo foi a data base do  
163 município de Goiânia, fizeram Assembleia e aceitaram a data base parcelada, foi uma



-



B

7



164 negociação, ou ficaria dessa forma ou ficaria em nada. Negociação é para isso, queriam a  
165 data base integral, como querem que não tire nenhum 1 real da produtividade. Muita coisa  
166 de faturamento ela acredita que não está na mão do trabalhador, mas das unidades. Lilian  
167 SIMEGO diz que quando as OSS assumiram, no contrato constava que tinham que buscar  
168 as habilitações, mas muitas não buscaram, alguns procedimentos são feitos para atender o  
169 contrato, mas não estão habilitados não entrando na produção, então tem que cobrar essa  
170 habilitação e mais serviços das OSS. Maria Cecília SUVISA diz que às vezes perde muito,  
171 mas poderia perder tudo na negociação. Lucas SGPF diz que para avançarem nessa questão  
172 quer deixar claro que a preocupação é não crescer o montante, a forma de distribuir não há  
173 interferência da SEGPLAN, eles não estão preocupados como é feito o rateio, é uma  
174 questão da Pasta, a preocupação é não elevar o gasto, mantendo, se é rateio geral ou outra  
175 metodologia podem resolver. Podem avançar com os cálculos, as propostas, as simulações,  
176 podem explicar as fórmulas, os coeficientes, no email enviado ao SINDSAUDE foi um  
177 texto, que é bastante truncado, se tiver necessidade de auxílio estão a disposição para  
178 compreenderem e fazerem as propostas. Avançarão nesse sentido de buscar uma melhor  
179 forma de rateio. Ele não é favorável ao rateio único dividindo igual para todos. Evanilde  
180 SPAIS diz que também não é favorável ao rateio igual. Lucas SPGF diz que tem uma série  
181 de questões, mas buscar uma função que melhore e diminua as diferenças é razoável,  
182 podem avançar nesse sentido. Flaviana SINDSAUDE diz que quando na reunião passada  
183 colocaram a resposta do sindicato de não unificar, a grande maioria concordou que  
184 continuassem discutindo. Não é questão que o sindicato está fazendo pressão para unificar,  
185 ela trouxe para a Mesa o que foi consensuado na Assembleia, porém houve a possibilidade  
186 de continuar a discussão para unificação ou outras propostas ao qual ficaram de trazer uma  
187 de um servidor que procurou o sindicato, porque a própria Gestão entendeu que é um





188 instrumento de gestão e deve sim continuar a discussão. Inclusive fala dela nessa reunião é  
189 que foi levantado na Assembleia se unificar desestimula, pode ser que um não vai produzir  
190 para que o outro produza, foi dito tudo isso na Assembleia e ela trouxe para a Mesa, mas  
191 no final discutiu que por ser um instrumento de gestão que continuassem discutindo com  
192 essas propostas para a melhoria do serviço e foi pedido muito uma ação mais incisiva em  
193 cima das OSS, para tomarem conta do faturamento, inclusive mudar os contratos para  
194 maior cumprimento de metas, porque não é o trabalhador que não faz o serviço, ele tem  
195 que ser cobrado e acompanhado. Maria Cecília SUVISA diz que não é da área, mas tem  
196 três fatores que fazem uma pessoa ficar satisfeita com o serviço dela, salário, a carreira e o  
197 ambiente, se comparar o salário da SES com o salário do mercado não é um salário ruim, a  
198 carreira ainda é um ponto fraco, precisaria de um plano de carreira mais aperfeiçoado e o  
199 ambiente o servidor que faz, é difícil, ela garante que pelo menos 20% das pessoas não  
200 trabalham de acordo com o que deveria, precisam colocar câmeras na SUVISA e SPAIS  
201 para vigiar as pessoas. Lucas SGPF diz que 100% dos gerentes e superintendentes é  
202 consensual esse posicionamento, ainda padecem muito nas mãos dos servidores, para  
203 avançar nesse sentido tem que trabalhar muito a avaliação do prêmio de incentivo, às vezes  
204 quem está participando da Mesa é difícil de compreender, mas geralmente as pessoas que  
205 se envolvem nesse trabalho, são pessoas que desenvolvem seu trabalho, mas tem um índice  
206 muito alto de servidores que contribuem muito aquém da mediana. Evanilde SPAIS diz  
207 que se colocar essa situação no papel ainda será processada, hoje uma servidora falou para  
208 ela que irá aposentar em 2019 e ela não vai trabalhar do jeito que trabalhava, a turma  
209 jovem que está chegando também fala que não faz e não viaja, para mudar de uma mesa  
210 para outra por necessidade do serviço, o servidor não muda e diz que vai para o sindicato.  
211 De sindicato ela também entende, a concepção deles é que já fizeram muito pelo Estado.



9



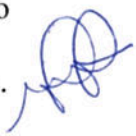
212 As metas tem que ser cumpridas, e os servidores não querem viajar, ele não viaja o  
213 superintendente não pode fazer nada, porque ele tem direitos e os municípios ficam sem  
214 assistência. Maria Cecília SUVISA diz que eles tem que resolver essa situação, a vigilância  
215 em saúde, a auditoria fazem a coordenação estadual, não é na sede o lugar dos servidores é  
216 no interior. Precisam parar de fazer o serviço de município, porque o nível estadual não  
217 precisa de tantos servidores, mas pedem mais servidores pela baixa produção dos  
218 existentes. Se não viaja não tem que estar na vigilância sanitária, pois tudo o que faz é  
219 pactuado para o município fazer. Lucas SGPF diz que transporte e diária em dia é  
220 prioridade hoje na SES. Flaviana SINDSAUDE diz que alguns servidores procuraram o  
221 sindicato dizendo que não tem motoristas e tem que dirigir. Maria Cecília SUVISA diz que  
222 dirige quem quiser, mas de trinta pessoas voluntariamente se prontificaram em dirigir.  
223 Flaviana SINDSAUDE diz que adere a uma função que não é do servidor. Fabiana GGP  
224 diz que é o próprio servidor que solicita autorização para dirigir. Evanilde SPAIS diz que  
225 se ela como superintendente quer ficar dirigindo o carro da Secretaria para seu  
226 deslocamento pode ficar, qualquer servidor pode. Lucas SGPF diz para avançarem nos  
227 cálculos da proposta, até mesmo para verificar os números e situações para ver o que seria  
228 razoável, enquanto isso poderá ser resolvida a situação da redução, espera essa situação se  
229 definir e vão avançando nessa proposta de outras opções de rateio senão da forma como  
230 está. Solimar SINFAR pergunta se a questão desse projeto de lei que vai para a  
231 Assembleia, não foi enviado para o sindicato porque não tem um projeto concluído. Lucas  
232 SGPF diz que o que o Governador decidir será repassado para todos. Flaviana  
233 SINDSAUDE diz que o papel do sindicato é continuar pressionando o governo a não ter  
234 nenhuma redução, porque no momento ninguém está podendo perder, se ele abrir o diálogo  
235 e chamar para negociação estarão à disposição, essa é a atitude das entidades sindicais. Já




10






236 enviaram ofício para o Joaquim Mesquita, para falar com o Governador, para a Secretaria  
237 da Fazenda, para o Dr. Leonardo já tem, o qual aguardam a realização das reuniões. Aberto  
238 ao diálogo as entidades sindicais estão, para ouvir qual é a proposta, qual é a condição, não  
239 quer que tire nada, mas em nenhum momento estão fechados. Da parte dela fica  
240 aguardando o cálculo, alguma dúvida que tiver solicitará esclarecimentos. Se receberem  
241 propostas de trabalhadores na próxima reunião da Mesa pode trazer. Lucas SGPF pergunta  
242 se existe mais algum assunto. Flaviana SINDSAUDE diz que com a relação a  
243 produtividade queria entender um item da avaliação que fala da relação interpessoal, tem  
244 recebido muito no sindicato, principalmente quando a OSS avalia o trabalhador efetivo.  
245 Exemplo HGG, às vezes na equipe um servidor é efetivo e os demais servidores da OSS, o  
246 avaliador diz que o servidor efetivo não irá ganhar a nota máxima nesse item porque não  
247 relaciona-se bem com os servidores da OSS, e na verdade o servidor efetivo que está sendo  
248 excluído do grupo. Ela queria que esse item relação interpessoal fosse melhor tratado, na  
249 avaliação tem colocado muito isso, porque quem recebe produtividade é um trabalhador  
250 público e não o da OSS. Relação interpessoal é muito subjetiva, não sabe quais os critérios  
251 para esses itens (relação interpessoal, criatividade). O que é criatividade, o servidor não  
252 cria se não foi pedido. Uma nota de um trabalhador que estão pedindo revisão que o  
253 avaliador colocou para o servidor buscar aperfeiçoamento, ele já faz duas pós graduações. 

254 Evanilde SPAIS diz que a avaliação da produtividade, quando ela estava na Secretaria era  
255 de uma forma e hoje é de outra maneira, a margem de avaliação é muito subjetiva, se 



256 coloca uma nota baixa generaliza como se o servidor tivesse em uma situação muito crítica  
257 e reduz o salário da pessoa, não tem como mensurar. Exemplo um gerente, coordenador ou  
258 subcoordenador já tem um diferencial dentro da equipe, o superintendente está com a  
259 equipe para dar o suporte administrativo para cada área, e os técnicos que estão nas

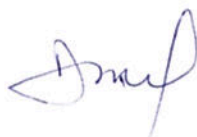


260 determinadas áreas são os detentores de conhecimento daquela área, mas tem servidores  
261 que estão no lugar e não sabem dos assuntos, fica somente para ser demandado não é  
262 proativo. Também não está claro para ele o que produzir. Maria Cecília SUVISA diz para  
263 fazerem projetos por resultados. Evanilde SPAIS diz que estão em dois projetos que tem  
264 que apresentar resultados, está causando um desconforto muito grande para alguns  
265 servidores, porque trabalha a meta, tem data e horário para entrega dos resultados. Flaviana  
266 SINDSAUDE diz que nos itens pontualidade e assiduidade é claro, ela queria que esses  
267 pontos fossem mais discutidos na Mesa. Fabiana GGP diz que a questão da assiduidade e  
268 pontualidade obedecem também os critérios da legislação de frequência. Maria Cecília  
269 SUVISA diz que se marca uma reunião às 15h e o servidor chega às 16h não tem como  
270 dizer que ele é pontual. Precisam assim que terminar a investida da produtividade de cuidar  
271 das condições das relações interpessoais dentro da Secretaria. O combate ao Aedes foi a  
272 melhor coisa que aconteceu dentro da Secretaria, melhoraram o trânsito, aprenderam a  
273 conhecer, a relação com a SGPF ficou totalmente diferenciada, várias pessoas de outros  
274 lugares apresentaram uma dedicação extrema. Precisam zelar muito desse corpo social  
275 principalmente de quem é novo. A maioria das pessoas novas convivem com uma mágoa  
276 de um grupo de servidores que deveria ter aposentado e não aposentou porque conta das  
277 perdas no salário. Até a relação de quem é comissionado, efetivo, trouxe alguém de fora,  
278 que na verdade é da própria Secretaria. Superar as diferenças entre SPAIS e SUVISA é  
279 quase uma arte. Tem que avançar nesse assunto. Evanilde SPAIS diz que tem visto a  
280 Secretaria em uma situação de não profissionalismo, e relacionamento pessoal influencia  
281 muito nas relações, um leque que trespassa todo o objetivo da Administração Pública, o  
282 pessoal vem em primeiro plano. Não consegue fazer o trabalho dela, porque a maioria do  
283 tempo está envolvida com os conflitos para as pessoas estarem satisfeitas a estar discutindo

      12   



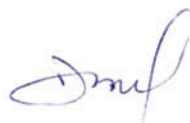
284 processos de trabalho. Ainda existe uma cultura que o privado é de um modo e o público é  
285 de outro, tem que ter uma profissionalização com os trabalhadores do SUS, a relação  
286 interpessoal tem que ser profissional. Fabiana GGP diz que perceberam nesse processo de  
287 implementação do ponto eletrônico que os servidores trabalham em outros lugares e a SES  
288 teria que desdobrar para um horário compatível para ele, houve por muito tempo essa  
289 cultura e pelo fato de não ter o sistema eletrônico a unidade ia aceitando, porque precisava  
290 do servidor. Mas essas situações trazem muitos transtornos, além da implementação do  
291 ponto eletrônico com tendência de avanço, estão só aguardando a SEGPLAN oferecer  
292 condições para avançarem nas outras unidades, estão passando por um processo de  
293 auditoria da CGE, receberam mais de 500 processos de servidores com duplo vínculo.  
294 Tudo que a CGE está identificando de duplo vínculo de servidores estão enviando para a  
295 SES para que seja aferido e estão tendo muito servidores com problemas, de demonstrar  
296 que eles estão trabalhando com incompatibilidade de horário. Flaviana SINDSAUDE diz  
297 que falando das relações interpessoais, nas unidades de saúde onde são efetivos e  
298 contratados pelas OSS, principalmente pela diferença salarial, a relação é muito difícil, fica  
299 um ambiente adoecedor. Um caso que ela atendeu do HUAPA, o trabalhador apresentou  
300 um atestado de 15 dias e a Junta deu 30 dias e ela voltou após 15 dias, após um período fez  
301 uma auditoria que não poderia ter trabalhado os 15 dias porque a Junta deu 30 dias. Os   
302 servidores das unidades estão tão adoecidos que a Junta está dando 30 dias de atestado e é   
303 um prejuízo muito grande para o Estado. Ela como sindicalista é defensora de um ambiente  
304 saudável, ela não quer que as pessoas fiquem de atestado, por isso prezam por Mesa de  
305 Negociação e diálogo para não perderem tempo em levar os servidores para as ruas.  
306 Fabiana GGP diz que tem um projeto sendo discutido que estão desenvolvendo a  
307 avaliação, será para toda a Secretaria, onde trabalhará a pesquisa de clima e após o trabalho



13



308 de relacionamento nas unidades. Com relação a avaliação de desempenho também está  
309 sendo estudada uma possível alteração, como já tinha falado em reuniões anteriores esse  
310 modelo apresentado sabem que não é o ideal, mas era o que tinha como avaliar com as  
311 ferramentas existentes. Estão verificando o desenvolvimento no sistema para que possam  
312 ter uma avaliação feita pela chefia e uma auto avaliação, irão colocar outros critérios  
313 diferenciando funções gerenciais de funções gerais, com proposta de pactuação de metas  
314 com resultados, fazer um trabalho com as chefias para que eles saibam o que considerar na  
315 hora da pactuação não tendo questões pessoais interferindo principalmente nas unidades  
316 geridas por OSS. Um trabalho de direcionamento para que no momento da pactuação as  
317 metas tenham os critérios mínimos, considerando que cada unidade tem suas  
318 particularidades de acordo com o tipo de trabalho, mas que sejam colocadas as regras  
319 claras. Flaviana SINDSAUDE diz ser importante discutir esse assunto na Mesa. É  
320 pertinente falar também para os casos dos servidores que não querem viajar, a ausência da  
321 produtividade fiscal força as pessoas não querer desempenhar suas funções, porque desde  
322 dezembro de 2014, quando aprovou o Plano de Carreira, suspendeu a produtividade fiscal,  
323 foi feito um decreto que está na Casa Civil, mas não é publicado. É difícil querer que um  
324 trabalhador exerça sua função, viaje, largue família, sendo que a própria lei que traz uma  
325 vantagem não é aprovada e ele não tem direito de recebimento. Maria Cecília SUVISA diz  
326 ter uma situação para a Mesa de Negociação, que são muitas as críticas e reclamações, ela  
327 já falou com Dr. Leonardo que autorizou e ela repassou para que as pessoas que tenham  
328 deputados com condições de solicitar a agilidade desse processo podem fazer, mas  
329 ninguém se prontifica. Dr. Leonardo e Dr. Halim já tentaram, na época juntamente com  
330 Murilo e Oldair tiveram uma grande discussão dentro da SEGPLAN sobre essa  
331 gratificação, parou por motivos óbvios. Se a produtividade está em dúvida não irão liberar



B

14





332 a produtividade dos fiscais. Essa situação tem prejudicado a SUVISA, porque a função de  
333 fiscal ela precisa ter, por ser poder de polícia, é necessária a figura de fiscal para exercer o  
334 papel de polícia. Mas as pessoas tem muita conversa e pouca ação, até a solicitação de  
335 algum tipo de posicionamento de documentação, ninguém faz. Ele poderia ir cobrar, mas  
336 precisa de um documento dos servidores. Lucas SGPF diz que para próxima reunião serão  
337 os cálculos para avançarem e até lá poderá ter uma definição da questão da redução  
338

Goiânia, 14 de junho de 2016.

  
Suemes Valente Haun  
SEGPLAN


  
Elisângela Alves de Moraes  
SIEG


  
Dircione Ribeiro de C. Duarte  
SEST/SES

  
Solimar Silva  
SINFAR

  
Lucas de Paula da Silva  
SGPF/SES

  
Lilian Freire Baeta  
SIMEGO

  
Evanilde Fernandes C. Gomides  
SPAIS/SES

  
Rosane Silva Santos  
SINEG

  
Maria Cecília Martins Brito  
SUVISA/SES

  
Flaviana Alves Barbosa  
SINDSAUDE

  
Fabiana de A. Falcomer dos Santos  
GGP/SES