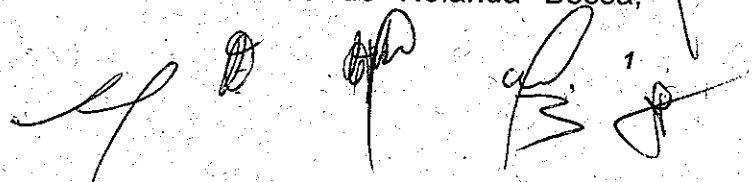


ATA DA 25ª REUNIÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA DA EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES – EBSE RH

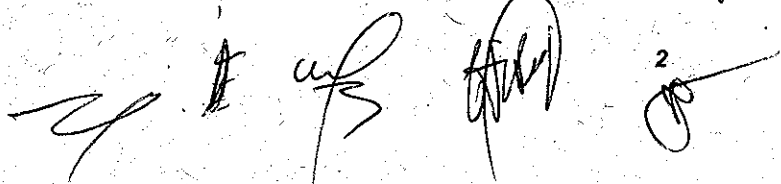
NIRE: 5350000473-4

CNPJ 15.126.437/0001-43

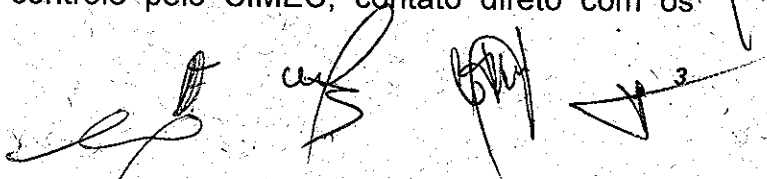
Aos dezesseis dias do mês de maio do ano de dois mil e treze, às quatorze horas e trinta minutos, na sala dos Conselhos da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSE RH, situada no Setor Comercial Sul, Quadra 9, Lote C, Torre C, Edifício Parque Cidade Corporate, 3º Pavimento, Brasília, Distrito Federal, CEP. 70308-200, reuniram-se os membros da Diretoria Executiva da EBSE RH, empresa pública, com sede em Brasília, no mesmo endereço; encontrando-se presentes: José Rubens Rebelatto, Presidente; Ilson Iglésias Gomes, Diretor de Gestão de Pessoas Substituto; Celso Fernando Ribeiro de Araújo, Diretor de Atenção à Saúde e Gestão de Contratos; Walmir Gomes de Sousa, Diretor Administrativo Financeiro; Cristiano Cabral, Diretor de Gestão de Processos e Tecnologia da Informação; Argeu Schauvliege Fonseca, Diretor de Logística e Infraestrutura Hospitalar Substituto, também presentes: Rossana Ricciardi, Chefe de Gabinete; Arthur Goderico F. Pereira, Assessor de Planejamento de Avaliação; Rodrigo Amâncio Briozzo, Assessor de Gabinete, Nair Rúbia Nascimento Baptista, Assessora de Comunicação; Wesley Cardoso dos Santos, Coordenador Jurídico; Josue Fermon Ribeiro, Ouvidor; Gil Pinto Loja Neto, Auditor Interno e, na secretaria dos trabalhos, Iára César Pereira Guerra, Secretária Geral, todos da EBSE RH, para tratar os seguintes assuntos constantes da pauta: i) Informes; ii) Norma sobre afastamento para cursos de pós-graduação; iii) Apresentação da situação atual de obras e equipamentos. O Presidente cumprimentou a todos e iniciou a reunião informando que foi assinado o Termo de Cooperação com o Hospital de Clínica de Porto Alegre – HCPA para desenvolvimento/implantação do AGHU nos Hospitais Universitários Federais; alguns pontos importantes ficaram definidos no acordo como, por exemplo, a propriedade do sistema e as responsabilidades e obrigações das partes. Outro informe diz respeito à reunião coordenada pela Secretaria Executiva do Ministério da Educação, para análise das correções necessárias aos processos de rescisão dos contratos de trabalho dos empregados temporários da EBSE RH. As rescisões não foram quitadas conforme prevê a CLT – pagamento das verbas trabalhistas efetuado no dia seguinte ao término do contrato –, o descumprimento desse prazo enseja penalidade de multa no valor do salário percebido pelo empregado na vigência contratual, o atraso nas quitações se deu por razões operacionais do próprio sistema SIAPE/SIAFI; esta reunião contou com a presença dos seguintes representantes da EBSE RH: Coordenador Jurídico, Wesley Cardoso dos Santos; Auditor Geral, Gil Pinto Loja Neto; Diretor de Gestão de Pessoas Substituto, Ilson Iglesias Gomes; e do Ministério da Educação: Subsecretário de Assuntos Administrativos, Antonio Leonel Cunha; Assessor Especial de Controle Interno, Francisco Eduardo de Holanda Bessa;



Consultor Jurídico, Ivan Santos Nunes; e, Chefe de Gabinete da Secretaria Executiva, Ângelo Vinicius Alves do Nascimento Azevedo Roda, ao final ficou definido que o direito dos trabalhadores deve ser garantido e, conseqüentemente, os cálculos das rescisões devem ser refeitos. Prosseguindo, foi enfatizada a necessidade de iniciar o processo de internações no Hospital Universitário do Piauí, considerando que a meta inicial não foi cumprida, a Diretoria de Logística informou que estão sendo finalizadas aquisições de medicamentos e produtos para saúde destinados ao Hospital e, a Diretoria de Gestão de Processos informou, por último, que a versão 4.0 do AGHU está implantada. Em seguida, o Presidente passou a palavra para o Diretor de Gestão de Pessoas Substituto, para apresentar o ponto ii da pauta, que trata da criação do Comitê Permanente de Desenvolvimento de Pessoas da EBSERH, com objetivo de atuar nos processos de desenvolvimento dos empregados da Empresa. O Comitê seria instituído por Portaria, com a seguinte composição: na sede – um representante da Presidência e um de cada Diretoria; nos Hospitais Universitários – um representante dos cargos de nível superior, um dos cargos de nível técnico e um dos cargos de nível médio e, com as seguintes atribuições: apreciar e emitir parecer sobre recursos impetrados nos processos de avaliação de desempenho e de progressão funcional; auxiliar a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas na elaboração da norma de capacitação; analisar e emitir parecer sobre as solicitações de capacitação que envolvam: a) afastamento parcial do empregado, b) afastamento integral do empregado para participar de capacitação; c) investimentos relativos à capacitação acima de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por empregado; d) participação de empregado, cujos valores acumulados no ano de inscrição em eventos de capacitação for superior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais); e) participação de empregado, cuja carga horária acumulada no ano de eventos de capacitação seja superior a 120 (cento e vinte) horas; f) casos específicos indicados na norma interna referentes à capacitação funcional; e, por fim, outra atribuição do Comitê seria a de analisar e emitir parecer sobre dúvidas e/ou questionamentos apresentados pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas da Diretoria de Gestão de Pessoas. De acordo com a minuta de Portaria, o suporte técnico e administrativo necessário ao funcionamento do Comitê seria de responsabilidade, na sede, da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, e, nos hospitais, da Divisão de Gestão de Pessoas. A indicação dos titulares e suplentes representantes das unidades administrativas e dos empregados seria feita, respectivamente, por determinação dos dirigentes e pela entidade representativa dos empregados. Os integrantes do Comitê teriam mandato de um ano e poderiam ser reconduzidos uma única vez por igual período. O Diretor Substituto informou, ainda, que durante o período de avaliação de desempenho e de progressão funcional, o Comitê se reuniria para deliberar sobre os recursos impetrados e acompanhar os planos de desenvolvimento individual dos empregados que obtiveram nota inferior ou igual a 60 (sessenta) pontos. O Comitê se reuniria, também, sempre que necessário, por convocação da Diretoria de Gestão de Pessoas,



para apoiar a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas. A participação no referido Comitê não prevê remuneração e seu exercício seria pontuado no processo de progressão funcional. Após a apresentação da proposta do Comitê Permanente de Desenvolvimento de Pessoas da EBSERH, feita pelo Diretor de Gestão de Pessoas Substituto, o Presidente ponderou que cada filial da Empresa encontra-se em um estágio distinto de amadurecimento, apresentando, cada qual, necessidades diversas, de modo que a criação dos Comitês deveria ser matéria de análise, debate e deliberação do Superintendente, juntamente com os Gerentes dos HUs. A proposta da Presidência foi aprovar a edição da Portaria apresentada para ser aplicada apenas no âmbito da Sede da EBSERH e incluir as orientações necessárias para que os Hospitais elaborem suas próprias normas, o que recebeu aprovação de todos os Diretores. Na sequência, passou-se à apresentação da situação atual de obras e equipamentos – item iii da pauta –, feita pela Diretoria de Logística e Infraestrutura Hospitalar, com a análise da utilização dos recursos do REHUF no biênio 2011/2012. O Presidente demonstrou preocupação em relação ao montante de recursos que foram devolvidos, totalizando R\$ 42 milhões, enfatizando a dicotomia vivida pela Empresa: o esforço para conseguir recursos versus a capacidade de execução limitada. O Presidente ponderou, todavia, que muitos dos problemas na execução dos recursos são das Universidades – que têm dificuldades no levantamento de dados e, também, na elaboração de projetos adequados. A Assessoria de Comunicação solicitou à Diretoria de Logística e Infraestrutura Hospitalar uma compilação dos dados relativos aos recursos do Programa nos anos de 2010, 2011 e 2012, destacando a importância do compartilhamento de informações sobre e no âmbito da Empresa. A Diretoria de Gestão de Processos e Tecnologia da Informação propôs, então, que fosse implantado na EBSERH um modelo semelhante ao Núcleo de Informações Gerenciais (NIG), existente hoje no MEC, o Núcleo foi como uma solução para questões relativas ao manuseio de informações da Empresa. O Presidente o incumbiu, então, de trazer proposta para a criação de um NIG para a EBSERH, na próxima reunião da Diretoria Executiva. Dando continuidade à apresentação, a Diretoria de Logística expôs os números relativos aos recursos do REHUF, em 2012, foram descentralizados para reforma de vinte e dois HUs o valor de aproximadamente R\$ 125 milhões e adquiridos oito mil novecentos e noventa equipamentos – dentre eles macas hidráulicas – o montante de recursos para equipamentos está sendo finalizado pela Diretoria. Sobre o andamento das obras a Diretoria informou que na Região Norte quatro obras estão em execução, no Nordeste são vinte obras concluídas e trinta e cinco em andamento; na Região Centro Oeste quatro obras foram concluídas e quinze estão em execução; na Região Sudeste são vinte e seis em andamento e vinte concluídas e, na Região Sul são seis obras concluídas e dezoito em execução. As ações de controle desenvolvidas pela Diretoria, para monitoramento das ações do REHUF são: visitas in loco para verificação das obras/equipamentos; controle pelo SIMEC; contato direto com os



Diretores dos HUs; envio de e-mails periódicos para os responsáveis pelo SIMEC e diretores; e, ligações telefônicas periódicas. A Diretoria de Gestão de Processos e Tecnologia da Informação ressaltou a importância de dotar a Empresa de um NOC (Network Operation Center), considerando que as informações do SIMEC (Sistema Integrado de Monitoramento, Execução e Controle) não têm sido atualizadas pelos HUs. Essa sala de situações está em fase de construção na Diretoria de Gestão de Processos e deverá disponibilizar informações, em tempo real, não só sobre a execução do REHUF mas, também, de todas as atividades dos HUs. O Presidente reforçou a necessidade de uma sala de acompanhamento e a importância de manter essas informações sempre atualizadas. O Presidente argumentou sobre a necessidade de fortalecer as ações de controle enquanto a NOC não estiver em plena operação. A Diretoria Administrativa Financeira informou que adotou o Plano de Trabalho para descentralizar recursos para os HUs; o documento descreve as ações e os valores destinados a cada uma, possibilitando, assim, um controle maior na execução do que foi programado. Nada mais havendo a tratar, o Presidente agradeceu a presença de todos, e deu por encerrada a reunião, da qual eu *Wagner* (Iára César Pereira Guerra), Secretária Geral da EBSERH, lavrei esta ata, que, depois de lida e aprovada, será assinada pelos membros da Diretoria Executiva presentes e por mim, e rubricada em todas as folhas.

JOSÉ RUBENS REBELATTO

Presidente

WALMIR GOMES DE SOUSA

Diretor Administrativo Financeiro

ILSON IGLESIAS GOMES

Diretor de Gestão de Pessoas Substituto

CELSO FERNANDO RIBEIRO DE ARAÚJO

Diretor de Atenção à Saúde e Gestão de Contratos

CRISTIANO CABRAL

Diretor de Gestão de Processos e Tecnologia da Informação

ARGEU SCHAUVLIEGE FONSECA

Diretor de Logística e Infraestrutura Hospitalar Substituto