

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

**Paola Penha de Moraes Garcia**

**A EXPERIÊNCIA DO IAMSPE/SP COM O SISTEMA PERMANENTE  
DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO**

**Porto Alegre**

**2010**

Paola Penha de Moraes Garcia

**A EXPERIÊNCIA DO IAMSPE/SP COM O SISTEMA PERMANENTE  
DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentada ao Curso de Especialização em Negociação Coletiva – modalidade a distância da Universidade Federal do Rio Grande do sul como requisito para a obtenção do título de especialista.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Maria Ceci Araújo Misoczky

**Porto Alegre**

**2010**

Paola Penha de Moraes Garcia

**A EXPERIÊNCIA DO IAMSPE/SP COM O SISTEMA PERMANENTE  
DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentada ao Curso de Especialização em Negociação Coletiva – modalidade a distância da Universidade Federal do Rio Grande do sul como requisito para a obtenção do título de especialista.

Aprovado em 02 de dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA:

---

Professora Silvia Generali da Costa

---

Professor Dr. Rogério Faé

---

Orientadora: Professora Dra. Maria Ceci Araújo Misoczky

## **AGRADECIMENTOS**

Meus agradecimentos à Deus, que com desafios ensina a sabedoria; ao Governo Federal e à Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, que oportunizou a mim, assim como a outros servidores federais, o conhecimento e aprofundamento sobre a negociação coletiva no setor público; aos tutores e orientadores, representados no tutor orientador Guilherme Dornelas Camara, que, com sua dedicação e compromisso, assumiu a leitura e correção deste trabalho; aos autores citados, todos com suas contribuições imensuráveis para a elaboração deste; e aos meus filhos, que sacrificaram seu tempo comigo, a fim de que eu concluísse este estudo.

## RESUMO

O Caso IAMSPE merece destaque por ser o primeiro acordo de negociação coletiva estabelecido no serviço público brasileiro. De um lado, servidores insatisfeitos, desmotivados, em razão de um período de sucateamento e deterioração da área física do Instituto durante o regime militar, e da alternância para um período democrático afetado por interesses imediatos e corporativos. Emerge o conflito, marcado por confrontos entre servidores e administração. De outro lado, a Administração, percebendo prejuízos à prestação do serviço e às relações trabalhistas da instituição, buscou conciliar o desenvolvimento de tais relações, em congruência com a finalidade do serviço oferecido pela instituição, considerando que de um terceiro lado, existia o cidadão-usuário, detentor de direitos, e maior prejudicado com a baixa produtividade e qualidade dos serviços. É quando adota-se o Sistema Permanente de Negociação Coletiva do IAMSPE, cuja prioridade é o interesse dos usuários da instituição. A partir de então, realizaram-se as discussões na Mesa de Negociação, e à luz dos princípios da Constituição e da Administração Pública, formalizaram catorze protocolos, posteriormente relacionados no Acordo Coletivo de Trabalho, que integraram o contrato individual de trabalho, garantindo direitos além dos previstos na Legislação Trabalhista. O resultado imediato: aumento da produtividade do Hospital do Servidor Público Estadual de São Paulo – HSPE, apresentado neste trabalho.

Palavras-chave: IASMPE; Negociação Coletiva; Formalização dos resultados.

## SUMÁRIO

<b>1 PROBLEMATIZAÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>2 JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>9</b>
<b>3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E PRINCÍPIOS NORTEADORES</b> .....	<b>10</b>
3.1 PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO.....	13
3.1.1 Autonomia privada coletiva .....	14
3.1.2 Compulsoriedade negocial ou da inescusabilidade .....	14
3.1.3 Boa fé.....	14
3.1.4 Acesso à informação.....	15
3.1.5 Razoabilidade .....	15
3.1.6 Paz social .....	15
3.1.7 Igualdade .....	15
3.1.8 Contraditório.....	16
3.1.9 Outros princípios .....	16
<b>4 OBJETIVOS</b> .....	<b>18</b>
4.1 OBJETIVO GERAL.....	18
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	18
<b>5 PROCEDIMENTO DA PESQUISA</b> .....	<b>19</b>
<b>6 IAMSPE: CRIAÇÃO E CONFLITOS</b> .....	<b>20</b>
6.1 BREVE INTRODUÇÃO HISTÓRICA: FUNCIONALISMO PÚBLICO NO PAÍS .....	20
6.2 PROCESSO DE FORMAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO IAMSPE .....	21
6.3 FINANCIAMENTO DO IAMSPE, SERVIDORES E CLIENTELA .....	23
6.4 CONFLITOS E GREVES .....	24
<b>7 O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b> .....	<b>28</b>
7.1 APROXIMAÇÃO E INÍCIO DAS NEGOCIAÇÕES .....	28
7.2 O SISTEMA PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO .....	30
7.3 PRINCIPAIS RESULTADOS .....	32
<b>8 EXPLICANDO O ÊXITO DO CASO IAMSPE</b> .....	<b>36</b>
8.1 OPINIÃO DOS PARTICIPANTES DO PROCESSO .....	38
8.2 AS GARANTIAS AO NÃO ROMPIMENTO DOS ACORDOS .....	39

8.3 LIMITAÇÕES DOS INSTRUMENTOS/ GARANTIAS NO SETOR PÚBLICO EM GERAL.....	42
<b>9 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXO A – SISTEMA PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO .....</b>	<b>51</b>
<b>ANEXO B – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO .....</b>	<b>56</b>
<b>ANEXO C – QUADRO INCADOR DE PRODUÇÃO HOSPITALAR (IAMSPE 1987-1990).....</b>	<b>64</b>

## 1 PROBLEMATIZAÇÃO

Tendo as suas relações trabalhistas fundadas no autoritarismo (FERREIRA; RIBEIRO; ALVES, 2008), o Brasil tem vivenciado nos últimos anos, mudanças na relação governo-servidor, em especial, a abertura de diálogo para resolução de demandas dos agentes responsáveis pela sua representação direta junto ao público-cidadão.

Com isto, restaram-se ultrapassadas as concepções autoritárias de Estado, “que não admitia a existência de conflitos de interesse nas relações de trabalho mantidas com o Poder Público” (DEMARI *apud* FERREIRA; RIBEIRO; ALVES, 2008). A sociedade é dinâmica, assim como tudo que dela emana. E não poderiam ser diferentes as relações do estado-empregador com os servidores-empregados. Surge a negociação coletiva no setor público como forma de resolução dos conflitos.

Direito consagrado pela Carta Magna, a Negociação Coletiva é o

processo de autocomposição de interesses específicos dos atores sociais, em que os legítimos representantes do trabalhadores e empregadores buscam entendimento para concluir contratos coletivos, convenções coletivas ou acordos coletivos, nos quais são fixadas condições de trabalho [...](LOPES, 2000)

Entretanto, o governo, administrador da máquina pública, ao flexibilizar algumas posturas na negociação, acaba muitas vezes vulnerabilizando os acordos que chega a firmar, ao tratar de assuntos que fogem de sua jurisdição (exigindo participação do Poder Legislativo, como no caso de aumento de vencimentos ou gratificações), assumindo compromissos com o fim de “viabilizar os meios para aplacar ainda que temporariamente o impasse”(MISOCZKY, 2009, p.30), desconsiderando “a crise econômica e social (que) limita a disponibilização de recursos e tende a prejudicar a qualidade dos serviços ofertados”.

Assim, a Administração expõe-se a decréscimos posteriormente verificados, motivando a violação dos acordos estabelecidos, situação diante da qual, alega a inviabilidade de condições para arcar com os termos da negociação, ou simplesmente ignora-os, adotando uma postura unilateralista/ estatutária, segundo a qual “o interesse público não pode ser objeto de transação ”<sup>1</sup> (TEIXEIRA, 2007, p. 99).

Face a isto, é importante conhecer negociações que deram certo, e delas extrair quais posturas adotadas, desde a fixação de suas regras de funcionamento até os objetos negociados nas mesas, bem como o que realmente foi efetivado das intenções registradas. O caso proposto é o do Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual (IAMSPE/SP)

---

<sup>1</sup> “A teoria estatutária declara a supremacia do interesse público para apartar o regramento do vínculo servidor-Estado da tutela de interesses privados (dos servidores), tidos como inconciliáveis com os fins públicos”. TEIXEIRA, 2007, p. 99



(1983-1990), tendo como questão de pesquisa: O que motivou o não rompimento dos acordos derivados da negociação coletiva no caso referenciado?

Considerando que a negociação coletiva é caracterizada pela assunção de direitos e deveres, evidencia-se a importância do comprometimento das partes na execução das obrigações assumidas, entretanto, como comprometimento não é apenas moral, investigar-se-á a motivação do êxito do Sistema Permanente de Negociação Coletiva do IAMSPE/SP.

Na próxima seção, é apresentada a justificativa para essa pesquisa. Para atingir os objetivos propostos, o terceiro capítulo do trabalho versa sobre a visão da Constituição a respeito da institucionalização da Negociação coletiva no setor público, apresentando ainda seus princípios norteadores. No capítulo seguinte são apontados os objetivos geral e específicos que se almejam alcançar. No quinto, são indicados os procedimentos adotados para a realização da pesquisa. O sexto capítulo dispõe sobre o histórico do IAMSPE, contextualizando sua criação e desenvolvimento, até o surgimento dos conflitos. O sétimo capítulo apresenta o Sistema Permanente de Negociação Coletiva do IAMSPE, como forma de solução dos conflitos, e por fim, o oitavo capítulo explica o êxito do processo, mas atenta que sem vontade política, o instrumento de nada valerá para melhoria das relações trabalhistas e do serviço prestado ao público, situação evidenciada atualmente no IASMPE, que não consegue fazer uso de forma eficaz do Sistema como o fez naquele momento.

## 2 JUSTIFICATIVA

Os processos de negociação coletiva possuem grande potencial em trazer acréscimos qualitativos para os serviços públicos (MISOCZKY, 2009, p. 36), harmonizar as relações de trabalho e conseqüentemente, promover a “qualidade dos serviços e plena satisfação às demandas da cidadania” (BRAGA JÚNIOR e BRAGA, 1998, p.425). Apresentadas as reivindicações das partes demandantes, governo e servidores assumem deveres, a fim de que sejam efetivadas garantias. Entretanto, se de um lado visualiza-se o êxito da iniciativa, por outro, é importante revelar que eventuais decréscimos que a administração pública possa sofrer nem sempre são considerados quando do estabelecimento de um acordo, o que torna suficiente a possibilidade de violação do acordos estabelecidos.

Torna-se necessário conhecer mecanismos que deem segurança ao processo negocial, em especial, aos acordos estabelecidos. Considerando que o desenvolvimento da negociação coletiva no setor tem avançado nos últimos anos, verifica-se a existência de experiências pátrias bem-sucedidas, aos quais deve ser dada especial atenção, investigando-lhes o contexto político-social, esmiuçando o processo de negociação, seus sujeitos, para enfim desvendar a conveniência ou não da indução das estratégias utilizadas, bem como de seus instrumentos formais, ao serviço público em geral.

Para isto, o presente trabalho propôs-se a investigar o Sistema Permanente de Negociação Coletiva do IAMSPE/SP (1983-1990), seus instrumentos e as garantias ao acordo estabelecido, que asseguraram o processo e seu cumprimento, bem como suas limitações.

### 3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E PRINCÍPIOS NORTEADORES

O Brasil, como uma república democrática, tem na Constituição Federal o alicerce para a instituição de direitos, garantias e deveres. Dentre os direitos sociais está o trabalho, considerado também instrumento de alcance da dignidade pelo homem, como afirma Moraes<sup>2</sup> (*apud* COLNAGO, 2008, p. 16):

[...] é através do trabalho que o homem garante a sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade do trabalhador (por exemplo: CF., arts. 5º, 7º, XIII; 6º; 7º; 8º; 194-204).

Com a positivação do valor social do trabalho, a Constituição firmou garantias aos trabalhadores para seu exercício. Dentre estas, a atribuição de um mecanismo capaz de promover a resolução de conflitos da relação de trabalho, a negociação coletiva.

A negociação coletiva do trabalho, definida como “processo de autocomposição de interesses específicos dos atores sociais, em que os legítimos representantes dos trabalhadores e empregadores buscam entendimento [...]” (LOPES, 2000, p. 1), trata-se de instrumento de regulação de conflitos, que, se de um lado “busca a harmonia democrática dos interesses dos atores” (SANTANA *et al.*, [1993?]) por outro, “representa um instrumento gerencial dos empregadores para regular as relações de trabalho e evitar a exacerbação de conflitos que possam vir a interferir negativamente nas atividades das organizações” (BRASIL, 2009, p.6-7).

São relacionados a seguir os incisos do art. 7º da Constituição, relacionados ao tema:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

[...]

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Os artigos 8º e 9º complementam o rol:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

<sup>2</sup> MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. 3ed. São Paulo: Atlas, 2000, p. 61

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Trabalhadores urbanos e rurais têm assegurados os direitos à livre sindicalização, à greve, e à negociação coletiva – procedimento cujo fim é a obtenção de acordos e convenções coletivas de trabalho. Este é o tripé amparado pela lei, em que cada elemento completa o outro. Explique-se: Segundo o artigo 8º, III, da Constituição, cabe ao sindicato “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.”, ou seja, não há negociação coletiva sem um sindicato representante da categoria. Já sobre o direito de greve, a Lei 7.783/1989, traz que é direito do trabalhador exercê-lo para defesa de interesses. O art. 3º complementa: “Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.” Ou seja, tendo o sindicato tentado a negociação, e o empregador negado-se a ela explicita ou implicitamente, é autorizada a greve, nos termos da Lei 7.783, para defesa dos interesses da categoria profissional.

Em linhas gerais: Havendo **conflito** de uma categoria, sobre as condições de trabalho em quaisquer dos seus aspectos (recursos humanos, materiais, remuneração, carga horária, etc), o **representante sindical** da categoria é o agente competente para defender os interesses coletivos, reivindicando-os por meio da propositura de diálogo, a **negociação coletiva**, que se frustrada, legitimará o recurso da **greve**.

Entretanto, torna-se fundamental esclarecer que os privilégios elencados no art. 7º não são extensíveis a todos os trabalhadores, referindo-se apenas aos amparados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Isto deve-se ao fato da Constituição, ao tratar dos servidores públicos, limitar-lhes as garantias do artigo 7º, outorgando apenas 14 dos 34 incisos existentes, conforme extrai-se do art. 39, §3º: “Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX [...]”. Dentre estes incisos, o único a mostrar relação com a negociação coletiva é o XIII, “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Já os direitos previstos nos artigos 8º e 9º aos trabalhadores em geral, tem correspondência com o art. 37, VI e VII:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios

de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical;

VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica;

Retomando o art. 39, seu silêncio na indicação do inciso XXVI, “*reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*” gerou conflito doutrinário, representado especialmente por duas correntes mutuamente opostas, sobre a participação dos servidores na determinação das suas condições de trabalho, conseqüentemente, a possibilidade de negociação coletiva no setor público.

A primeira, contrária à extensão deste direito aos servidores, alega a impossibilidade de sua “coexistência com os deveres de obediência, hierarquia e reserva legal aos quais estão vinculados os servidores públicos” (FERREIRA; RIBEIRO; ALVES, 2008, p.3). Stoll (2008, p. 2) inclusive relata posição do TST, segundo o qual encontram-se os servidores impedidos de firmar acordo ou convenção coletiva de trabalho, remetendo-se “ao disposto no artigo 39, §3º, da Constituição, que não faz menção ao inciso XXVI do artigo 7º, que reconhece tais instrumentos normativos aos trabalhadores em geral”. O STF também manifestou-se desfavorável na Súmula 679: “679 Servidor público. Convenção coletiva. Salário. A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva”.

Entretanto, segundo a mesma autora, apesar de silente, a Constituição não veda expressamente este direito. Assim apresenta-se a segunda corrente, que acrescenta, ainda, como fundamento, o fato do inciso XIII prever a possibilidade de reposição ou alteração de carga horária “mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Se de um lado a Constituição cala-se sobre a extensão do direito de reconhecimento dos acordos originários do setor público, por outro, no inciso XIII, legitima sua existência, ao oportunizar a alteração de um *status quo* mediante tal instrumento. É o que afirma Stoll (2008, p. 2):

Ora, a omissão do artigo 7º no §3º do artigo 39 da Magna Carta não é motivo suficiente para excluir o reconhecimento deste direito, pois tal argumento cede diante de uma interpretação sistemática e teleológica da CF. Assim, verifica-se, por exemplo, que o parágrafo terceiro do artigo 39, ao se referir ao inciso XIII do artigo 7º, estaria admitindo a possibilidade de negociação coletiva aos servidores ocupantes de cargo público.

Ferreira *et al.* (2008, p.2) relatam que “o fato de a autonomia coletiva dos servidores públicos ter sido elevada à estatura constitucional e não guardar compatibilidade com a permanência do modelo autoritário até então vigente” provocou uma “ruptura de paradigma [que] não foi prontamente capturada pelos gestores do Estado até recentemente”. Talvez isto explique as posturas contrárias à negociação coletiva.

A Carta Magna assegurou aos servidores o direito à sindicalização, e à greve, esta a ser regulada em lei específica. Para Ferreira *et al.* (2008, p. 6), “ao assegurar aos servidores os mais radicais instrumentos de defesa (sindicalização e greve) a Constituição Federal reconheceu o caráter conflituoso das relações de trabalho, inclusive naquelas que vinculam o Estado e seus trabalhadores”. Segundo Misoczky (2009, p. 23):

Ao instituir em favor dos servidores públicos o direito à livre associação sindical e ao recurso extremo da greve, a Constituição manteve-se omissa quanto a, expressamente, estender-lhes o direito de negociação coletiva, ao qual os demais se encontram visceralmente ligados, formando um tripé.

Segundo Stoll (2008, p. 2), ao se assegurar ao servidor o direito à sindicalização e greve, “não se pode pensar em um sistema sindical e no direito de greve que não admita, antes, a negociação coletiva de trabalho, como decorrência lógica do direito à liberdade sindical, que deve ser exercida amplamente”. Complementam Ferreira *et al.* (2008, p. 4): “A par destes direitos está o direito à negociação coletiva de trabalho, como instrumentos que exigem do Estado o tratamento dos conflitos imanentes à dinâmica social”.

Discussões deixadas de lado, na prática verifica-se o crescimento da negociação coletiva no setor público no país, graças à iniciativa da categoria servidor público, e de gestores da administração pública, que reconhecem-na como mecanismo de prevenção e resolução de conflitos. A criação da Mesa Nacional de Negociação Coletiva, em 2003, é um exemplo, mostrando que iniciativas como a do caso IASMPE, tratado mais adiante neste trabalho, repercutiram e repercutem na formação de uma nova realidade no serviço público: o fomento à institucionalização do diálogo entre governo e sindicatos representativos do setor, cujo resultado é a harmonização das relações e a preservação do interesse público, primado da Administração, benéfico para governo, servidor, e principalmente ao cidadão-usuário.

### 3.1 PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

Quando se fala em negociação coletiva do trabalho, fala-se de autocomposição, onde as partes mutuamente concordam em discutir e procurar soluções às questões relacionadas às relações de trabalho, sem necessidade de provocar o poder Judiciário.

A autocomposição busca como resultado a harmonização das relações. Para isso, estudar os princípios norteadores da negociação coletiva é o primordial para compreender o processo, a regulação de seus procedimentos, bem como as posturas das partes participantes. Os princípios demonstram a par das exigências, direitos, revelando o aspecto legal, bem como

moral do processo, pois tem em vista pautar posturas que concorram com o menor prejuízo possível aos envolvidos, e o estabelecimento de acordos.

A maioria dos princípios reguladores da negociação coletiva do trabalho são princípios básicos do Direito, tais como o princípio da Boa fé, da Razoabilidade, da Igualdade e do Contraditório. Na sequência, é apresentado o rol de princípios que devem regular toda negociação coletiva, segundo Stoll<sup>3</sup> (*apud* MISOCZKY, 2009, p. 10):

### **3.1.1 Autonomia privada coletiva**

Ao falar-se de negociação coletiva no setor público, é necessária a autonomia privada coletiva, a saber, o reconhecimento pelo Estado dos atores sociais, no caso, os entes coletivos, para que se auto-regulem e negociem em nome de uma coletividade. A negociação coletiva nada mais é do que consequência desta condição.

### **3.1.2 Compulsoriedade negocial ou da inescusabilidade**

Havendo conflito, as partes devem buscar a via do diálogo para sua resolução. Proposta a negociação coletiva, e havendo sua recusa por um dos lados, há violação a este princípio: “Ao se considerar a negociação coletiva como mediadora da paz social [...], negá-la significa negar o ente coletivo em si mesmo”, além disso “a Constituição Federal de 1988 trata a negociação coletiva como uma espécie de gênero de solução pacífica de controvérsias [...]. Este aspecto é reforçado com a Emenda Constitucional nº 45 que transformou o dissídio coletivo em arbitragem institucional” (MISOCZKY, 2009, p. 12).

### **3.1.3 Boa fé**

Considerando que o objetivo primordial da negociação coletiva é promover a composição de interesses originados de conflitos não normatizados pela lei, é essencial que as partes adotem uma postura moral compatível com a atividade a qual se propuseram, colaborando na compatibilização de seus interesses, e não trazendo óbices à negociação. O princípio da boa fé é amplo, estendendo-se desde “a disposição para negociar, analisar as propostas, formular e contrapor” como também ao “modo pelo qual o acordo e a convenção são redigidos, até a fiel execução do pactuado. O instrumento de negociação que enuncia as

---

<sup>3</sup> STOLL, L.B. *Negociação coletiva no setor público*. São Paulo: LTr, 2007, p. 17

condições de trabalho não pode transformar-se em fonte de dissidência, devido à redação ambígua ou obscura” (MISOCZKY, 2009, p. 13).

### **3.1.4 Acesso à informação**

Por meio deste princípio, é assegurada a transparência e o acesso às informações em mãos de cada uma das partes, que sejam relevantes à negociação. Havendo alegação do empregador sobre necessidade de sigilo de determinadas informações, segundo a Recomendação nº 163 da OIT, a revelação de tal informação “pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial, mas o acesso não pode ser impedido” (MISOCZKY, 2009, p. 13).

### **3.1.5 Razoabilidade**

Também conhecido como princípio da Racionalidade, refere-se à necessidade das partes em agir com prudência e comedimento. Face a este princípio, é exigida ainda a viabilidade das reivindicações, no sentido de que nem empregador oferecerá benefícios que ultrapassem suas posses, nem empregados exijam além do possível.

### **3.1.6 Paz social**

Este princípio preza que a negociação coletiva deve trazer em seu bojo, a harmonia dos interesses demandantes, ou seja, a sua efetivação deve fazer-se acompanhar do equilíbrio dos interesses das partes atendidos, sem grandes prejuízos ou onerosidade excessiva a quaisquer um destes, a fim de obter-se acordos satisfatórios, e transitoriamente, alcançar a paz social. Segundo Stoll (*apud* MISOCZKY, 2009, p.14) “A negociação coletiva do trabalho é, inegavelmente, um meio pelo qual se promove a paz social, favorecendo o diálogo e a solução de conflito, não podendo deixar de ser considerada para o trabalhador da administração pública”.

### **3.1.7 Igualdade**

Princípio básico constitucional, tem encontrado dificuldades em sua efetivação, devido à desigualdades formais existentes, em especial às relações hierárquicas e à subordinação



jurídica no vínculo de trabalho (MISOCZKY, 2009, p. 15). Este princípio busca a igualdade de condições das partes para participação e promoção da negociação coletiva, por isso encontra-se a afirmação em Misoczky (2009, p.15) de que “o esforço das partes deve ser de que a hierarquia e a subordinação sejam circunstancialmente deixadas de lado pela evidente contradição com um processo de negociação”.

### 3.1.8 Contraditório

Princípio intimamente relacionado ao princípio da igualdade das partes (BAZO, 2004), preza pelo conhecimento mútuo pelos demandantes das informações apresentadas no processo, bem como a oportunidade de quaisquer uma delas questionar, por meio de provas, tais alegações e fatos. Como avalia Theodoro Júnior<sup>4</sup> (*apud* BAZO, 2004): “O princípio do contraditório reclama, outrossim, que se dê oportunidade à parte não só de falar sobre alegações do outro litigante, como também de fazer a prova contrária”.

### 3.1.9 Outros princípios

A par das discussões anteriormente enveredadas sobre a legitimidade, frente à Constituição, da extensão do direito de negociação coletiva ao setor público, o que se verifica é que a negociação, de fato, existe ali. A criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente em 2003 demonstra isso desde o seu surgimento, como um reforço no sentido de validar a institucionalização deste processo na relação entre governo e servidores.

Partindo da negociação na iniciativa privada, a negociação no setor público aproveita o rol de princípios então mencionado, e mais: acrescenta-lhe outros. Isto justifica-se pelo fato do serviço público estar intimamente vinculado aos princípios da administração pública. A particularidade da relação existente entre servidor e administração torna mais complexo o processo, pois nela não tratam de simples empregador e simples empregado. O objetivo de ambos é a regulação de suas atividades e decisões, cujo princípio provocador é a supremacia do interesse público sobre o particular.

Com isso, soma-se ao rol apresentado mais sete princípios, extraídos do Regimento Institucional da Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP, nos quais deve-se fundar a negociação coletiva do trabalho no setor público, a saber (SÍTIO DO SERVIDOR PÚBLICO, [2003?]):

---

<sup>4</sup> THEODORO JÚNIOR, H. *Curso de Direito Processual Civil*. 26ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

- 1) Da **legalidade**, segundo o qual faz-se necessário o escopo da lei para dar guarida às ações do administrador público;
- 2) Da **moralidade**, por meio do qual se exige probidade administrativa;
- 3) Da **impessoalidade, finalidade ou indisponibilidade do interesse público**, que permitem tão somente a prática de atos que visem o interesse público, de acordo com os fins previstos em lei;
- 4) Da **qualidade dos serviços**, pelo qual incumbe à gestão administrativa pública o preceito constitucional da eficiência, conceito que inclui, além da obediência à lei, a honestidade, a resolutividade, o profissionalismo e a adequação técnica do exercício funcional no atendimento e na qualidade dos serviços de interesse público;
- 5) 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;
- 6) Da **publicidade**, pelo qual se assegura a transparência e o acesso às informações referentes à Administração Pública;
- 7) Da **liberdade sindical**, que reconhece aos sindicatos a legitimidade da defesa dos interesses e da explicitação dos conflitos decorrentes das relações funcionais e de trabalho na administração pública, assegurando a livre organização sindical e o direito de greve aos servidores públicos, nos termos da Constituição da República Federativa do Brasil.

A maioria destes princípios são os mesmos direcionados à Administração Pública, conforme *caput* do art. 37 da CF: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...]”.

Estes princípios devem ser vistos como desafios a serem superados na negociação coletiva no setor público. A acepção do termo desafio deve ser vista no sentido didático de melhoria, aprofundamento e aperfeiçoamento, a fim de que o processo seja eficiente e tenha lisura. Exemplifica-se aqui o princípio da legalidade, que vincula à lei todos os atos da administração, assim como os do administrador. Por conta deste princípio, é possível deparar-se com restrições à ação do administrador para a negociação, o que não deve ser um fim, mas o começo de uma nova busca: ou de um novo objeto que possa amenizar o conflito e seja negociável sob a competência deste administrador, ou de um novo agente competente ao objeto inicial. Mas nunca a ignorância dos princípios, postura que além de afrontar a moral, torna todos os atos suspeitos e suscetíveis de anulação.

Deste modo, apresenta-se a seguir a experiência do IAMSPE, que resolveu o conflito institucional, trazendo benefícios à toda comunidade interna e adjacente, onde o respeito aos princípios foi fundamental para dar segurança e garantir o processo.

## 4 OBJETIVOS

### 4.1 OBJETIVO GERAL

Analisar as condições de negociação coletiva de trabalho do IASMPE (seu histórico, agentes e demais características), extraindo as posturas adotadas para evitar os rompimentos dos protocolos e acordos.

### 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Relacionar os princípios e fundamento legal da Negociação Coletiva no setor público no país;
- b) Apresentar o IAMSPE, contextualizar seus conflitos e o início das negociações;
- c) Descrever o processo de negociação coletiva no IAMSPE;
- d) Analisar a efetividade dos instrumentos adotados, quando da negociação, para evitar a violação dos protocolos/ acordos;
- e) Verificar as limitações dos instrumentos adotados no caso ao serviço público em geral.

## **5 PROCEDIMENTO DA PESQUISA**

Para o presente trabalho, adotou-se a pesquisa exploratória, sob o procedimento bibliográfico e documental, utilizando-se da coleta, apresentação e análise de dados levantados sobre o caso IAMSPE/SP, de negociação coletiva no setor público brasileiro, com o fim de conhecer com maior profundidade as garantias para efetividade do acordo ali estabelecido e a motivação ao seu não rompimento.

Com esta investigação, buscou-se conhecer o fenômeno social discriminado, o comportamento dos grupos no caso explicitado, através da coleta de informações sobre o assunto, questionando “como” as relações foram construídas, suas regras de funcionamento, os resultados verificados nas relações, sem quaisquer manipulações ou interferências do pesquisador sobre as mesmas. O resultado da pesquisa é o conhecimento das motivações que levaram ao êxito do caso IAMSPE.

A referência bibliográfica apontada ao fim do trabalho refere-se a livros, artigos, trabalhos de conclusão de curso, legislação, doutrina, e outras publicações, todas nacionais, sobre negociação coletiva, além de sítios de instituições e sindicatos, os quais mostraram-se uma fonte rica de informações.

A coleta de dados deu-se no período compreendido entre maio e outubro de 2010.

## 6 IAMSPE: CRIAÇÃO E CONFLITOS

O quadro do funcionalismo público brasileiro teve um grande salto, em números, entre as décadas de 40 e 50. Nesse ínterim, em São Paulo, servidores estaduais pleitearam a construção de um hospital que atendesse a sua categoria, o que foi efetivado em 1961 com a criação do Hospital do Servidor Público Estadual, órgão do Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual – IASMPE –, departamento criado em 1952 e transformado em instituto em 1966. Após mudanças administrativas, em especial as promovidas durante o regime militar, que acarretaram num sucateamento do hospital e ineficiência gerencial (Oliveira e Braga Júnior (1994, p.81), o IAMSPE teve o auge de sua crise com o veto do nome indicado em eleição pelos funcionários, para a Superintendência do Instituto, sendo nomeado pelo governador, em 1988, pessoa estranha à instituição, não pertencente aos quadros.

### 6.1 BREVE INTRODUÇÃO HISTÓRICA: FUNCIONALISMO PÚBLICO NO PAÍS

O funcionalismo público no Brasil tem suas raízes no clientelismo. Através do oferecimento do emprego público, pagavam-se favores, admitiam-se parentes, transformavam-se inimigos em aliados políticos. O resultado disto foi a promoção dos grupos privados, que “ganharam status e autoridade para representar o Estado” (MARSIGLIA, 1993, p. 101).

Entretanto, com a Constituição de 1934, que acolheu os pedidos dos servidores para criação de um estatuto, e a queda dos partidos tradicionais, a política clientelista na delegação de cargos públicos desmoronou. O governo tentou então, por meio da burocracia, criar “um fator de entrave para a pressão direta das classes dominantes, e um mecanismo que lhe permitisse recrutar adeptos nas novas classes sociais, possibilitando ao funcionalismo público acumular o exercício simultâneo de atividades na empresa privada e no setor público” (MARSIGLIA, 1993, p. 101)

Com o intuito de trazer eficiência à administração pública, o governo gerou um crescimento exagerado do seu funcionalismo, com um quadro funcional mal pago e indisciplinado. Em São Paulo, o aumento dos funcionários públicos foi 2,5 vezes maior que o aumento da população do estado (MARSIGLIA, 1993, p. 101).

Os funcionários passaram a ser divididos em dois grupos: “admitidos por concursos, participando dos sistemas de promoção baseados no mérito, e os ‘extranumerários’, indicados

por favoritismos políticos ou pessoais, fora do sistema de méritos”. Houve um crescimento do número de extranumerários, e o funcionalismo oficial, por conta dos baixos salários, cada vez mais passou a acumular cargos públicos com empregos na iniciativa privada.

Cunha<sup>5</sup> (*apud* MARSIGLIA, 1993, p. 102-103), aponta os seguintes dados do censo de 40 e 50:

- a) houve um crescimento de 10,9% do contingente de funcionários de 1938 a 1943; e de 59,3% no período de 1943 a 1958;
- b) (...);
- c) esse crescimento do funcionalismo federal se deu para responder às crescentes exigências de atuação social, cultural e econômica do País, nos quais o crescimento das burocracias civis estaduais e municipais acompanharam a mesma tendência da burocracia civil federal.

## 6.2 PROCESSO DE FORMAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO IAMSPE

Devido à postura política e administrativa do governo, que resultou num crescimento desorganizado do serviço público no país entre 1938 a 1958, verificou-se o crescimento da reivindicação de direitos por parte dos servidores. Surgiu assim, na década de 50, no seio dos trabalhadores pertencentes ao serviço público de São Paulo, “focos de resistência da classe trabalhadora do funcionalismo estadual, reivindicando, através da sua associação, a construção de um hospital para atender especificamente ao funcionário público e seus dependentes” (OLIVEIRA, PEDROZO e DEZANI, 2006, p.2).

Com o intuito de atender às exigências impostas pelo funcionalismo estadual, em 28/12/1952, a Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo aprovou projeto de lei de autoria do Governador Lucas Nogueira Garcez: A Lei nº 1856, que dispunha sobre a criação do Departamento de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual – DAMSPE – do Estado de São Paulo. O DAMSPE, autarquia administrada pelo Instituto de Previdência do Estado de São Paulo – IPESP – e sob tutela financeira da Secretaria da Fazenda, tinha por objetivo dar suporte médico aos servidores públicos estaduais e seus dependentes.

Para atendimento desta clientela, providenciou-se a construção de um hospital de grande porte, o que levou nove anos: o Hospital do Servidor Público Estadual “Francisco Morato de Oliveira” – HSPE –, inaugurado em 09/06/1961 na capital do Estado, vinculado à extinta Secretaria de Administração.

O DAMSPE funcionou por 14 anos, até o surgimento da Lei nº 9.323, de 11 de maio de 1966, que denominou-o Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual (IAMSPE), e alterou seu status jurídico, tornando-o uma autarquia, autônoma administrativa e

---

<sup>5</sup> CUNHA, M.W.V. da. **O sistema administrativo brasileiro 1930-1950**. Rio de Janeiro: MEC, 1963, p. 63-64.

financeiramente (ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVESIDADE DE SÃO PAULO, 2008), porém “ligada funcionalmente à Secretaria de Estado dos Negócios da Saúde, mas administrativa e politicamente ao Gabinete do Governador do Estado” (OLIVEIRA e BRAGA JÚNIOR, 1994, p. 80).

Surge então o Instituto, com a missão de oferecer (OLIVEIRA, PEDROZO e DEZANI, 2006, p. 1):

assistência médica ao conjunto de servidores públicos do Estado de São Paulo e respectivos dependentes, com as atribuições de: incentivar o ensino, a pesquisa e o aperfeiçoamento no campo da medicina; criar e organizar cursos ligados ao ensino de todas as suas atividades; propiciar condições de aperfeiçoamento técnico científico aos seus servidores; promover campanhas de saúde pública que beneficiem diretamente os servidores públicos.

Em 1970, a Assembléia Legislativa do Estado aprovou o Regimento da instituição, em vigência até a atualidade. O Regimento (Portaria IAMSPE nº 119, de 22 de Outubro de 1970) disciplina as regras de funcionamento, “forma de organização, atribuições e competências da direção do Instituto e das unidades a ele vinculadas” (OLIVEIRA, PEDROZO e DEZANI, 2006, p. 2), comentadas por Oliveira e Braga Júnior (1994, p. 80):

Elaborado no contexto político-social e de assistência médica daquela época, o Regimento – ainda vigente – é altamente centralizador e autoritário, na medida em que possibilita plenos poderes gerenciais ao Superintendente da autarquia (de indicação direta do Governador), que dispõe da escolha direta de todos os cargos de direção e chefias. Por outro lado, inexistem, regimentalmente, órgãos colegiados deliberativos ou mesmo consultivos que fiscalizem ou opinem sobre as diretrizes administrativas da Instituição. A assistência médica foi concebida, como era modelo na época, à população específica de funcionários públicos estaduais e seus dependentes (ascendentes ou descendentes).

Em 1994, sua organização administrativa seguia

um modelo matricial, encabeçado por uma Superintendência, sob a qual estão afetos três departamentos – Departamento de Administração (Finanças e Orçamento e Serviços Gerais); Departamento de Convênios Ambulatoriais - DECAM- responsável pela execução e acompanhamento de convênios com outras instituições de saúde que fazem eventual atendimento complementar aos usuários do IAMSPE, e pelo funcionamento das 14 unidades ambulatoriais existentes em cidades de médio porte do interior do Estado e, finalmente, o Departamento do Hospital (Hospital do Servidor Público do Estado -HSPE -), sobre o qual recai a maior parte (90%) do orçamento anual de, aproximadamente, 100 (cem) milhões de dólares americanos, seja para o custeio direto, seja para investimentos. (OLIVEIRA e BRAGA JÚNIOR, 1994, p. 80).

Oliveira, Pedrozo e Dezani, (2006, p. 1-2) complementam os dados:

Para atender sua clientela o IAMSPE conta com uma estrutura administrativa de: Superintendência, com a responsável pela gestão e por propor as diretrizes e políticas de atuação do Instituto, contando para tanto, com um Departamento Administrativo, responsável pela compra e contratação de serviços de infraestrutura necessários para o desenvolvimento das atividades do Instituto; o Hospital do Servidor Público Estadual - HSPE “Francisco Morato de Oliveira”, responsável pela prestação da assistência médico hospitalar, com 940 leitos operacionais, com mais de 1000 médicos, em 43 especialidades, com quadro de pessoal de 4362

servidores (CLT e comissionados) dados da folha de pagamento do mês de abril-2006; o Departamento de Convênios e Assistência Médico Ambulatorial – DECAM, responsável pelos convênios firmados com hospitais, clínicas, laboratórios sediados na capital e no interior, com objetivo de atender às demandas regionais, desafogando assim o HSPE, possibilitando maior rotatividade dos leitos, diminuindo as filas e o tempo de espera para marcação de consulta, para tanto, o DECAM conta com 22 Núcleos Regionais denominados Centro de Assistência Médico Ambulatorial –CEAMAS (Manual de Integração – 2005). Na Superintendência estão vinculados, ainda, a chefia de Gabinete, com Serviço de Divulgação e Relações Públicas, Procuradoria Jurídica e Centro de Recursos Humanos.

Vinculada, na década de 60, à Secretaria da Administração, o IAMSPE, em 1987, por força do Decreto nº 26.920 de 18/03/1987, foi transferido à Secretaria de Estado da Saúde. Em fevereiro de 2008, o governador do Estado, José Serra, transferiu o IAMSPE para a Secretaria Estadual de Gestão Pública, permanecendo esta condição atualmente.

### 6.3 FINANCIAMENTO DO IAMSPE, SERVIDORES E CLIENTELA

Durante o período de prestação de assistência médica pelo DAMSPE, a receita para funcionamento do órgão provinha da contribuição compulsória de 1% sobre o vencimento dos servidores; de 50% do lucro líquido auferido pelo IPESP; além de receitas próprias, subvenções e outros auxílios (IAMSPE [2009?]).

A Lei 9.323, de 11/05/1966, alterou o percentual de contribuição por parte dos servidores, passando de 1% a 3%, índice mantido até 1981 (IAMSPE [2009?]), com a superveniência da Lei nº 2.815, que estabeleceu em 2% o percentual para desconto, o mesmo mantido até a atualidade.

Em 1994, 50% da receita para funcionamento do IAMSPE era composta pela contribuição compulsória de 2% dos vencimentos dos servidores estaduais, e o restante, por verbas do tesouro estadual. À época, a população usuária era estimada em 2.400.000 (dois milhões e quatrocentos mil) pessoas, dos quais 98% tratavam-se de servidores e dependentes, e os 2% restantes, de pacientes sob a classificação de “interesse científico” pelos serviços médicos, odontológicos e outros, encaminhados pela Secretaria de Estado da Saúde (OLIVEIRA e BRAGA JÚNIOR, 1994).

Em 2003 (FOLHA DO SERVIDOR PÚBLICO, 2003, p.1) existiam no Estado 750 mil servidores públicos, com atendimento do IAMSPE para cerca de 3.000.000 (três milhões) de pessoas, demanda que permaneceu em 2006, cuja clientela era composta por servidores estaduais, dependentes e agregados.

Já o quadro de pessoal do IAMSPE, era formado por:



5.418 servidores contratados nos termos da Consolidação das Leis Trabalhista (**sic**) – CLT e 284 servidores comissionados, ou seja, contratados por outros órgãos da Administração Pública afastados prestando serviços no Instituto (dados da folha de pagamento- CRH/Abril –2006) (OLIVEIRA, PEDROZO e DEZANI, 2006, p. 2).

Verifica-se uma particularidade do caso em questão, pelo fato dos servidores vinculados à Instituição estarem sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao contrário do que ocorre em grande parte no serviço público na atualidade.

#### 6.4 CONFLITOS E GREVES

Antes de adentrar os conflitos, cumpre citar as considerações de Cruz (2001, p. 25) sobre os servidores do Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público do Estado de São Paulo: “Os servidores do [...] IAMSPE, fundado em 1961, têm história de organização. Os trabalhadores e suas entidades sempre se preocuparam em discutir os temas relacionados a seus interesses, sempre se mobilizaram para a conquista e garantia de seus direitos”.

Oliveira e Braga Júnior (1994, p.81) discorrem ricamente sobre o corpo funcional e desenvolvimento do HSPE/IAMSPE como uma Instituição técnico-científica:

O corpo clínico que organiza os serviços nas diferentes especialidades e sub-especialidades médicas origina-se, na sua maior parcela, de professores oriundos da Faculdade de Medicina da USP que, naquela ocasião, encontravam obstáculos de ordem estrutural para alcançar maior desenvolvimento em suas carreiras docentes. Assim é que o HSPE pode alcançar, ao final da década de 60 e início da década seguinte seu apogeu técnico-científico, tanto no que se refere à prestação de assistência médica de ponta, como pela excelência da Residência Médica oferecida a egressos das faculdades de todo o país, e até mesmo do exterior. (Aliás, o HSPE ainda procura, hoje em dia, essa sua "vocação" e vêm oferecendo cursos de pós-graduação, 'strictu sensu', em algumas áreas específicas, assim como desenvolve alguns serviços com tecnologia de alta complexidade ).

Esse grande complexo hospitalar dotado de reconhecida capacitação técnico-científica e de formação de recursos humanos sofre, como todos os setores da sociedade brasileira, as consequências do regime autoritário e os resultados desastrosos de administrações descompromissadas com as atividades e os objetivos da Instituição. Assim é que, paulatina mas inexoravelmente, ocorre o "sucateamento" dos recursos materiais existentes, a desorganização administrativa e gerencial e, principalmente, a desmotivação da força de trabalho.

Em 1979, sob o regime militar, vivenciou-se o surgimento de cerca de quatrocentas greves de funcionários públicos em todo país (PORTAL SÃO FRANCISCO [200-?]).

O Estado de São Paulo, à época, contava com mais de 70 (setenta) entidades representativas, a maioria formada por servidores do serviço público estadual, destacando-se os pertencentes às secretarias como Saúde e Educação (CRUZ, 2001, p. 13). Tais entidades, de caráter recreativo e assistencial, apesar de tuteladas pelo regime militar, foram os focos de formação dos grupos de oposição. “Esses dirigentes organizados num Comando Geral

Permanente (CGP), estiveram à frente das greves unificadas do funcionalismo público estadual que marcaram os anos de 1978 e 1979” (CRUZ, 2001, p. 13).

No Estado, então governado por Paulo Egidio Martins, pode-se mencionar a greve dos professores, em 1978, que durou cerca de 24 dias, possuindo como principal reivindicação o reajuste salarial de 20%, conquistado, porém calado pela Polícia Federal, que pressionou a mídia da época a não divulgar a paralisação (APEOESP, 2009).

O movimento grevista paulista, que findou em 1979, obteve bons resultados, “conquistas salariais importantes, como a gratificação de Cr\$ 2.000,00. Como o piso salarial era de Cr\$ 1.800,00, tal gratificação representava, para muitos, um aumento superior a 100%” (CRUZ, 2001, p. 13). Entretanto, ao final da greve, o então governador Paulo Maluf reprimiu as organizações dos servidores, por meio, por exemplo, da suspensão “da consignação em folha das mensalidades dos associados da Associação dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (Apeoesp), e da Associação dos Funcionários do Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual (Afiamspe), entre outras” (CRUZ, 2001, p. 13), que vigoraram até o final de seu governo, em 1982. A gestão de Paulo Maluf foi marcada ainda, pela tentativa de intervenção na USP, e pelas realizadas na Unicamp, no Hospital das Clínicas, e , por fim, no Hospital do Servidor Público Estadual (UDEMO [200-?]).

O Hospital do Servidor, sob a administração do Superintendente, o Coronel Francisco de Assis Freitas (17/05/1979 a 17/03/1983), um homem “extremamente autoritário” segundo Cruz (2001, p. 25), vivenciou no período, momento de forte repressão: “Os funcionários sofriam todo o tipo de pressão, desde a intimidação até a prisão em unidades do próprio Hospital. As organizações dos trabalhadores eram perseguidas” (CRUZ, 2001, p. 25). A consequência foi a união dos servidores e o estouro da greve em 03 de agosto de 1981, no Hospital do Servidor Público Estadual de São Paulo (HSPE/IAMSPE), contra o Superintendente, como explica Oliveira e Braga Junior (1994, p.82):

A dissociação de interesses entre a administração e os funcionários da instituição, associada à ausência de diretrizes e metas administrativas, e o ‘modus operandi’ autoritário daquela superintendência, segundo os depoimentos dos que vivenciaram aquele período, serviram de excelente meio para fomentar o corporativismo, propiciar o aparecimento de lideranças políticas locais e desestruturar as atividades administrativas

Entretanto, ocorre a primeira eleição direta estadual, Franco Montoro é eleito governador do Estado (1983), e com o intuito de dirimir o conflito, o governo “permite que os dirigentes dos diferentes setores da autarquia sejam eleitos diretamente por seus pares.” (OLIVEIRA E BRAGA JUNIOR, 1994, p.82), em resposta às reivindicações dos servidores, dentre as quais a de administração do instituto.

Em 1983, (...) diversas entidades dos servidores se engajaram num movimento de oposição, reivindicando que a direção do hospital fosse assumida pelos usuários. O principal argumento era o de que a administração da entidade deveria caber aos que contribuíssem compulsoriamente para a manutenção do IAMSPE, ou seja, aos servidores públicos estaduais e a suas entidades (CRUZ, 2001, p. 17).

Assim,

[...] são escolhidos desde o Superintendente até os encarregados de setor, em composições políticas internas muitas vezes frágeis ou até inexistentes, fazendo com que a administração perca de vista o objetivo maior da instituição, qual seja, o da assistência à saúde da população usuária (OLIVEIRA E BRAGA JÚNIOR, 1994, p. 82)

No ano de 1983 foi eleito por maioria dos votos, Sérgio Trevisan para a Superintendência do Instituto, decisão acatada pelo governador Montoro. Trevisan propôs-se a “manter canais de negociação com os trabalhadores” e deu início ao processo de negociação entre a administração e os representantes da categoria. Com isto, os servidores obtiveram importantes vitórias, como exemplo a redução da jornada de trabalho de oito para sete horas e direito ao vale-transporte (CRUZ, 2001, p. 25).

Apesar da postura democrática do governo, Oliveira e Braga Junior (1994, p. 82) relatam que a prática política de interesses imediatos e corporativos, em substituição aos padrões administrativos, gerou, entre outros fatores, discrepâncias que tornaram-se processos na Justiça do Trabalho, tais como o pagamento de horas-extras permanentes. Soma-se a isso o movimento grevista interno originado por “disputas internas de poder, além daqueles de natureza eminentemente político-partidária” (Idem, p. 82). O resultado foi um decréscimo da capacidade produtiva e o descaso com a sua atividade-fim (Ibidem, p. 82).

No mesmo ano, os usuários passaram a compor a Comissão Consultiva Mista – CCM – formada por representantes das 66 associações e sindicatos de diversas categorias do funcionalismo estadual (Ibidem, p. 81), com a finalidade de oportunizar aos usuários a apresentação de “suas demandas em relação aos serviços prestados pela instituição e (...) a oportunidade de debater os problemas não somente com a administração, como também com as entidades representativas dos trabalhadores do IAMSPE, também membros da CCM”, assim “os conflitos existentes entre os prestadores, os usuários e a administração eram evidenciados, mostrando que os interesses próprios de cada uma das partes procurava prevalecer aos objetivos maiores da instituição” (OLIVEIRA E BRAGA JUNIOR, 1994, p. 82).

Deste modo, torna-se compreensível a visão de entidades representativas estaduais sobre a greve de 1985, que aparentemente privilegiava pequenos grupos em detrimento da prestação do serviço, conforme relata Cruz (2001, p.17): “E quando, no primeiro semestre de

1985, eclodiu a greve dos funcionários do IAMSPE, foram muitos os questionamentos e críticas ao movimento por parte de entidades que o entendiam prejudicial aos servidores estaduais”. Após Montoro, Orestes Quercia é eleito governador (15/03/1987 – 15/03/1991), e quase um ano após sua posse, o IAMSPE entra em greve por mais de 30 (trinta) dias. Realizada nova eleição para a superintendência pelos servidores, não houve ratificação do resultado pelo governador. O que verificou-se em seguida foi “um dos momentos mais agudos da crise, inadequadamente administrada pelos dirigentes da Instituição (indicados de comum acordo entre os funcionários do IASMPE e o Governo Estadual), o Governador resolve substituir aquela administração” (OLIVEIRA E BRAGA JÚNIOR, 1994, p. 82), indicando o senhor José Carlos Ramos de Oliveira para a Superintendência da Instituição.

Temendo a postura autoritária de 1979-1982, iniciada com a intervenção estadual ao órgão no governo Maluf, a relação servidores-administração-usuários restou-se abalada:

Para os trabalhadores, que já haviam vivido outros processos de intervenção, o novo superintendente era mais um interventor dentro do Hospital. Não aceitando conviver novamente com essa situação, os funcionários ocuparam o prédio da superintendência na posse de José Carlos Ramos, pedindo a saída dos interventores. As relações iniciaram-se pois, com ânimos extremamente acirrados (CRUZ, 2001, p. 26).

Coube à administração, para sanar os conflitos existentes, resgatar a confiança de servidores e usuários, compromisso assumido pela nova Superintendência:

Mas os servidores, se não tiveram o superintendente de sua escolha, puderam garantir suas principais conquistas, graças à sua aguerrida mobilização em torno dos interesses do Hospital e de seu corpo funcional. O novo superintendente propôs-se a participar do processo de negociação coletiva com os trabalhadores, formalizando esse processo e assimilando espaços democráticos de participação no IAMSPE. (Idem, p. 26)

A partir de então, o IAMSPE vivenciará um momento de conquistas e vitórias no desenvolvimento da negociação coletiva.

## 7 O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O ano era 1988. Considerando o contexto político do país à época, marcado pela abertura política no país; a outorga e posterior extirpação do direito de escolha dos dirigentes do IAMSPE pelos servidores; somado ao histórico de sucateamento e má administração do IAMSPE, a administração do Instituto percebeu que a eclosão da crise exigia para seu fim a democratização das relações de trabalho ali desenvolvidas. É implantado o Sistema Permanente de Negociação Coletiva de Trabalho.

### 7.1 APROXIMAÇÃO E INÍCIO DAS NEGOCIAÇÕES

Com a posse do novo Superintendente em fevereiro de 1988, e a constatação da deterioração dos recursos materiais e humanos do instituto, que culminaram com o “decréscimo da capacidade de produção da instituição e [...] o descaso com a sua atividade-fim” (OLIVEIRA e BRAGA JÚNIOR, 1994, p. 82), a administração buscou aproximar-se do corpo funcional, por meio da realização semanal de reuniões: entre a superintendência e lideranças locais, e outras com o corpo diretivo do Hospital, a fim de estreitar laços e traçar estratégias de ação. Outras posturas foram ainda adotadas pela superintendência, com o intuito de resgatar a confiança dos demais segmentos da instituição – servidores e usuários -, tais como a manutenção do diretor do Hospital dos Servidores, originário da administração anterior.

As tentativas restaram-se desastrosas, em especial, como relata Oliveira e Braga Júnior (1994, p. 83) devido à postura do diretor do Hospital em maio daquele ano, em que o mesmo “escreve e distribui aos usuários, via associação dos médicos, um manifesto que coloca em dúvida os planos e os atos que a nova administração do IAMSPE vinha executado”. A consequência do ato foi a demissão do diretor, e a nomeação de David Braga Júnior em seu lugar, não pertencente aos quadros do HSPE assim como o Superintendente, porém seu homem de confiança.

Tendo em vista o alto grau de politização e organização dos servidores do IASMPPE, a administração percebeu a necessidade de implantar estratégias que respeitassem os princípios democráticos de gestão e defesa da *res publica*. Assim, buscou-se a recuperação da instituição desde seus aspectos físicos até seus recursos humanos. “É neste ponto que se começa a delinear a necessidade de um fórum que possa equacionar soluções para os conflitos naturais das relações de trabalho, antes que eles se transformem em confrontos indesejáveis”

(OLIVEIRA e BRAGA JÚNIOR, 1994, p. 83), principalmente porque os mesmos interfeririam na qualidade dos serviços prestados.

A estratégia adotada então, procurou instrumentos que “permitissem soluções negociadas, de caráter coletivo, segundo os interesses das partes, contrapondo-se às soluções autoritárias ou judiciais, mas SEMPRE respeitando o interesse do usuário” (OLIVEIRA e BRAGA JÚNIOR, 1994, p. 84). Com isso, “a nova administração que assume o hospital em fevereiro de 1988 inicia um processo de diálogo entre os servidores e a direção, rumo à construção do processo negocial dentro dos princípios de democratização da gestão e de defesa da boa qualidade do serviço público”(CUT, 2004).

Para elaborar este instrumento de negociação e diálogo, foi convidado Douglas Gerson Braga, advogado experiente em Direito Administrativo e do Trabalho, também conhecedor de experiências de negociação coletiva no setor público em outros países. Aceito por ambas partes, à Douglas Braga foi atribuída a coordenação do processo.

Não seguindo um pré-modelo, o sistema negocial ao qual chamou-se “Sistema Permanente de Negociação Coletiva de Trabalho do IASMPE/SP”, foi formulado, em princípio, sobre a vontade dos agentes em celebrarem convênios coletivos de trabalho resultantes da negociação direta. E decorridos seis meses de avaliações, tempo que fortaleceu a criação de um ambiente de confiança entre os envolvidos no processo, as partes “dispensaram a etapa de celebração de protocolos prévios de compromisso, e passaram diretamente das discussões preliminares para a celebração dos instrumentos reguladores e formalizadores do Sistema” (BRAGA JÚNIOR e BRAGA, 1998, p. 419), em princípio com a instalação da Mesa de Negociação Coletiva de Trabalho, constituída por representantes das entidades locais dos funcionários e da administração. Com reuniões semanais, a Mesa reunia-se sob a coordenação do Dr. Douglas Braga, sendo secretariada por uma funcionária do instituto, indicada pelas entidades.

A primeira preocupação da **Mesa** foi a de estabelecer e demonstrar a eficiência do processo negocial, cujos resultados eram obtidos, sempre de modo consensual. Os limites das negociações eram os estabelecidos pelas competências cabíveis à superintendência da autarquia estadual, além, é claro, daqueles definidos pelos princípios e normas constitucionais e Direito. Destarte, estabeleceu-se a criação de instrumento que tivesse impacto político no resgate da confiabilidade entre servidores e administração (transparência), e que fosse dotado de “fundamental importância jurídica (formalização imediata de direitos e obrigações. (OLIVEIRA e BRAGA JÚNIOR, 1994, p. 84)

## 7.2 O SISTEMA PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Após estudos do contexto da instituição, recursos humanos e demais características, Douglas Braga elaborou o Sistema Permanente de Negociação Coletiva, instrumento normatizador da negociação. Após apresentá-lo à administração do instituto e às entidades locais, além de vencer alguns entraves jurídicos, o sistema foi aprovado sob a forma de contrato, haja vista que as relações trabalhistas ali desenvolvidas estavam sob a luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Sistema Permanente traz em seu bojo como objetivo central, o aperfeiçoamento e a melhoria dos serviços prestados aos usuários do IAMSPE, determinando ainda como objetivos comuns a todos os envolvidos no processo:

- a) melhoria das condições de trabalho e do relacionamento hierárquico;
- b) melhoria na resolutividade, empenho e eficácia profissional dos funcionários.

O Sistema Permanente de Negociação Coletiva do Trabalho é considerado o instrumento apropriado para alcance dos objetivos acima; estabelece a negociação coletiva, livre direta e permanentemente entre as partes; acata a formalização a qualquer tempo dos protocolos; e oportuniza a celebração de acordo anuais, ou sempre que convenientes às partes. Estipula ainda, princípios básicos a serem respeitados, dentre os quais o da autonomia da negociação, livre acesso às informações, e o da liberdade sindical:

Liberdade e Autonomia Sindical: o acordo estabelecia claramente e oportunizava a liberdade de atuação sindical, **não se confundindo com a co-gestão**, intermediando o conflito sem cercear a mobilização dos servidores que durante o processo negocial inclusive, deflagaram greves por aumento salarial, o que extrapolava a competência da autarquia (CUT, 2004).

Inovou ao atribuir caráter permanente às negociações e a fixação de data-base – não significando que a negociação realizar-se-ia apenas uma vez ao ano. Dispôs ainda sobre questões de ordem econômica, considerando a autonomia financeira da instituição, porém com atenção à competência da superintendência. Oliveira e Braga Junior (1994, p. 89) relatam que, devido à esta limitação da autarquia, que só poderia “atuar nos níveis de vencimento dos trabalhadores através de benefícios indiretos (também acordados na mesa de negociação), já que o salário e demais gratificações são de competência de outras esferas do Governo”, encontraram entraves para maiores conquistas. Explicam Braga Júnior e Braga (1998, p. 420-421):

[...] podemos dividir o conteúdo dessas matérias, objeto de acordo na mesa de negociação, em dois tipos, a saber:

- a) matérias cuja competência para tomar decisões é da alçada exclusiva do administrador que negocia;

b) b) matérias que dependam da interveniência de outro(s) órgão(s) da administração ou de outro Poder.

[...]

A diferença fundamental será verificada quanto à qualidade, e quanto aos efeitos que geram. Nas hipóteses do primeiro tipo os efeitos são imediatos, uma vez que o administrador detém competência para transformar a decisão negociada em ato administrativo específico, revestido das exigências prescritas pelas normas da administração pública. Já para as negociações do segundo tipo registra-se, no protocolo de resultados ou em atas de reunião o compromisso, a intenção, o empenho das partes quanto ao objeto do acordo e os encaminhamentos necessários à efetivação dos entendimentos havidos na Mesa de Negociação.

Mas, para possibilitar a realização das demandas das partes que fugissem da esfera de competência da autarquia, e garantir a efetividade dos acordos, o Sistema Permanente relacionou como instrumentos contratuais de formalização de direitos e obrigações: o Protocolo da Mesa de Negociação Coletiva, o Acordo Coletivo de Trabalho e a Convenção ou Contrato Coletivo de Trabalho.

Os protocolos são “uma espécie de microacordos coletivos de trabalho, celebrados a qualquer tempo, que geram, direitos e obrigações para as partes e podem ser legalmente exigidos, individual ou coletivamente” (CRUZ, 2001, p. 31). Possuem caráter normativo, contratual, prazo indeterminado, sendo passíveis de revogação apenas com a anuência das partes envolvidas no processo. “É por meio de sua celebração que a negociação ganha caráter permanente, fugindo do vício exclusivista das campanhas salariais anuais” (BRAGA JUNIOR E BRAGA, 1998, p. 424).

O Acordo Coletivo, “contrato de caráter normativo celebrado entre as entidades representativas do funcionalismo do IAMSPE e sua Administração[...]”(V. ANEXO A), tem como objeto as relações e condições de trabalho, aderindo ao contrato de trabalho, com vigência por prazo indeterminado. É formado por Protocolos da Mesa de Negociação, que após inseridos no acordo, deixam de existir.

A Convenção ou Contrato Coletivo de Trabalho, segundo o art. 11 da CLT, é “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”

Oliveira e Braga Júnior (1994, p. 85) apontam como características do Sistema Permanente:

1. Componentes: **A Mesa de Negociação**, formada por representantes das partes, estabelece protocolos através do **consenso**. Tais protocolos compõem o **Acordo Coletivo de Trabalho**, assinado anualmente, e que passa a fazer parte integrante dos **contratos individuais de trabalho**. Em todo e qualquer caso a ser apresentado para a discussão e o estabelecimento do acordo consensual, **o interesse dos usuários da Instituição é SEMPRE prioritário**;



2. Princípios: Como todo sistema de natureza contratual, existem **princípios do Direito Constitucional e Normas da esfera do Direito Trabalhista e da Administração Pública** que devem ser respeitadas, servindo como limites para o Sistema. Neste sentido, eventuais condições que ferem a **ordem pública**, os **princípios da moral e da legalidade, a liberdade sindical, as normas de proteção ao trabalho** não podem ser estabelecidas por quaisquer instrumentos de acordo coletivo. Por outro lado, em se tratando de órgão público, há que se observar a **supremacia do interesse público** sobre o particular e, os acordos deverão ser, sempre, oficializados através de **ato normativo da autoridade competente** (portaria, decreto, etc.), a fim de que seja respeitada a **indisponibilidade do interesse público**.

3. Bases legais para o setor público: existe, ainda, discussão dos aspectos jurídicos relacionados à negociação coletiva do trabalho no setor público. A instalação do processo no IASMPE baseou-se no princípio constitucional da livre associação sindical aos servidores civis no setor público (art. 37-inciso VI), reafirmado no artigo 115, inciso VI da Constituição Paulista promulgada em 1989.

Reforçando o item 3 acima, segundo Cruz (2001, p. 31): “A legalidade dos atos decorrentes de sua aplicação nunca foi contestada, seja pelo Tribunal de Contas, seja em instâncias judiciais”.

Adotado o Sistema, no primeiro ano de funcionamento da Mesa foram gerados 14 (quatorze) protocolos, que formaram o primeiro acordo coletivo de trabalho no setor público do país, assinado em 29 de setembro de 1989 e registrado, assim como o Sistema Permanente de Negociação Coletiva do Trabalho, junto à Delegacia Regional de Trabalho, no dia 08 de fevereiro de 1990.

Cumprir citar alguns desses protocolos:

critério de cálculo de horas suplementares, interpretação de normas constitucionais (p.ex. licença gestante); critérios para acordos em reclamação trabalhista; normas de segurança e medicina do trabalho; garantias relativas à demissão imotivada; exercício de liberdades sindicais; critérios de cálculos de horas e distribuição de plantões e obrigações relacionadas às atividades de pronto-socorro; criação da Comissão Processante Permanente (cujo princípio é o direito do contraditório, com defesa assegurada ao(s) indiciado(s), dentre outros (OLIVEIRA E BRAGA JÚNIOR, 1994, P. 84-85).

### 7.3 PRINCIPAIS RESULTADOS

Com a implantação do Sistema Permanente de Negociação Coletiva de Trabalho no IAMSPE, a abertura de diálogo entre as partes envolvidas no processo, e a formalização dos instrumentos, o IAMSPE conquistou os seguintes resultados, apontados por Oliveira e Braga Júnior (1994, p. 85-86):

1. Delimitação do papel da administração e do papel das entidades de classe: a negociação acabou com a confusão do campo de atuação das partes nos últimos anos, tornando claras as atribuições de cada lado, “sem perder de vista os interesses do usuário,

modificando fluxos no sistema de atendimento e o processo de organização do trabalho, **melhorando a qualidade do serviço oferecido**” (CUT, 2004);

2. Agilidade na resolução dos conflitos trabalhistas, com redução de encaminhamentos ao Poder Judiciário: havendo previsão jurídica a favor do funcionário, o Sistema autorizava que o benefício fosse imediatamente incorporado, evitando transtornos com a Justiça do Trabalho. A agilidade promovida pela negociação permitia melhoria na produção e na qualidade do serviço prestado no atendimento ao usuário. Isto vem a compactuar com o objetivo do sistema, que é a melhoria dos serviços prestados: “ É importante lembrar que a saúde é um setor que lida com vidas humanas, no qual a maior eficiência no atendimento pode ser decisiva para a vida ou morte de um cidadão” (Idem).

3. Solidificação política-administrativa da instituição: o cumprimento dos direitos e obrigações estabelecidos por contratos e oficializados pelo superintendente fortaleceu a confiabilidade no mesmo e na instituição;

4. Liberdade e autonomia sindical e da administração: foi garantida a liberdade de atuação sindical, tendo, entretanto, como limite, o direito dos usuários. Além disto, reafirmou-se a liberdade da administração em executar atividades de sua competência, sem que fosse apresentado à mesa de negociação, evitando o “indesejável sentido de eventual co-gestão” (OLIVEIRA e BRAGA JÚNIOR, 1994, p. 86).

5. Instrumento mediador de conflitos e estabelecimento de equilíbrio político: o sistema, se não resolvia, pelo menos equacionava os conflitos existentes, tais como as paralisações decorrentes da reivindicação de aumentos salariais. Estabeleceu assim, segundo depoimento de Oliveira e Braga Júnior (1994, p. 87) um “equilíbrio político que, apesar de toda a situação de confronto existente na nossa posse, pode se manifestar já a partir do sexto mês de gestão.”

A experiência do IAMSPE consolidou conceitos básicos de negociação no setor público, e em especial, na área de saúde pública, como afirma Plensack (2008, p. 24):

[...] a idéia de sistema, significando a formalização de um conjunto de postulados, princípios e regras; a ênfase na negociação e não nos aspectos formais de um contrato e o caráter permanente do processo, apregoados pelo fato de se reconhecer a natureza permanentemente conflituosa das relações de trabalho.

O sistema de negociação do IASMPE/SP é um dos poucos onde é possível visualizar os reflexos das negociações nos serviços prestados. Oliveira e Braga Júnior (1994, p. 88) apresentam um quadro evolutivo (V. ANEXO C) da produção hospitalar, antes e após a implementação do Sistema Permanente (1987-1990), do qual extraem-se os seguintes dados:

Na área de internação, apesar da redução do espaço físico, que levou à diminuição do número de leitos (1987 – 1.007, 1990 – 880), houve aumento da média mensal paciente/ leito em 9% (1987 – 2,36 usuários; 1990 – 2,58 usuários). Nas áreas ambulatoriais e Sistema de porta, verifica-se também que, apesar da redução de cerca de 40% da área útil em meados de 1988, houve aumento no atendimento: Consultas em 1988: 403.482, em 1990: 457.247, aumento de 13%; Cirurgias em 1988: 25.045, em 1990: 33.734, aumento de 34%; Sistema porta total em 1988: 129.567, em 1990: 190.271, aumento de quase 47%.

Cruz (2001, p. 27), aponta mais conquistas:

1. A democratização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – CIPA, com a escolha do presidente por meio de eleição, acabando com a indicação do mesmo pela administração. Ainda, “foi possível elaborar um mapa de risco, que permitiu o remanejamento de funcionários expostos a riscos relativos à saúde”;

2. Reformatação e democratização da Comissão Processante: antes, as chefias impunham punições de forma corriqueira. Mas desde que a mesa de negociação passou a funcionar, para punir um funcionário, a chefia deve fazê-lo por escrito, informando o motivo da punição, e fornecer ao funcionário um formulário próprio para que o mesmo apresente sua defesa à Comissão Processante. A punição pode ser ou não um processo administrativo. Caso abra-se processo, a Comissão será competente para julgar a punição, realizando audiências com a presença de um defensor ou advogado da entidade de classe e dos representantes do Instituto. Avaliam-se a punição e a defesa, para expedir-se a decisão, que é ainda passível de recurso à Mesa de Negociação Coletiva. Com esta medida, diminuíram-se as punições e nenhum funcionário é punido sem o acionamento de sua entidade representativa.

Diversas outras conquistas trouxeram efetivas melhoras para a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos estaduais do IAMSPE:

- redução da jornada de trabalho de 7 para 6 horas;
- tíquete-refeição;
- cesta básica;
- assinatura de protocolo em que o IAMSPE se comprometia a pagar o salários dos funcionários em licença médica, enquanto o INSS não liberava o respectivo pagamento, devendo o funcionário, posteriormente, ressarcir a instituição;
- permissão de acompanhamento para pacientes internados, que dava mais tranquilidade ao paciente e familiares, além de ajudar na recuperação;
- permissão de acompanhantes para pacientes em observação no Pronto Socorro;
- Pagamento pelo trabalho dos preceptores médicos, enfermeiras, assistentes sociais, etc. e de todos os responsáveis por estagiários e residentes, uma vez que o IAMSPE é um hospital escola;
- realização de curso de Auxiliar de Enfermagem para os atendentes de enfermagem, quando da extinção dessa profissão, em 1986 (CRUZ, 2001, p. 27-28).

Oliveira e Braga Júnior (1994, p. 88) admitem que o aumento na produção do Hospital do Servidor deu-se também a outros fatores, principalmente os afetos à organização administrativa da instituição, mas

**como a atenção à saúde, especialmente aquela de âmbito hospitalar, é atividade de prestação de serviço e depende, por essa razão, da fundamental participação dos recursos humanos em todos os seus níveis, sejam os diretos ou os indiretamente ligados ao atendimento do público, fica evidente que o Sistema Permanente de Negociação Coletiva do Trabalho exerceu um papel primordial e inquestionável nesse sentido (OLIVEIRA e BRAGA JÚNIOR, 1994, p. 88).**

## 8 EXPLICANDO O ÊXITO DO CASO IAMSPE

Um dos grandes desafios na administração pública na atualidade é dispor de formas de gestão que conciliem o desenvolvimento das relações de trabalho com a finalidade do serviço público, o de “prestar e atender, com qualidade, eficácia e democracia, aos serviços e às demandas da cidadania, em seu benefício e em benefício da dignidade humana” (BRAGA JÚNIOR E BRAGA, 1998, p. 402). Isso é ainda mais destacado quando fala-se de saúde, direito essencial à vida.

Entretanto, quando as relações não são cultivadas com abertura ao diálogo entre empregador e empregado, o serviço é precarizado, a produção diminui, e o descontentamento de servidores e usuários é nítido, têm-se um conflito latente. A fim de evitar prejuízos aos serviços prestados à população, o gestor público deve saber agir frente ao conflito. Explicam a formação dos conflitos Braga Junior e Braga (1998, p. 403-404):

[...] os usuários desejam acesso aos serviços de forma permanente, com facilidades e amenidades no trato; que os trabalhadores do serviço de saúde, preferencialmente na forma de equipes multiprofissionais, os atendam com responsabilidade e que os procedimentos sejam realizados com eficácia e qualidade [...] Por sua vez os trabalhadores dos serviços de saúde, com todo direito, desejam trabalhar em jornadas agradáveis, cumpridas de acordo com suas próprias preferências, em condições confortáveis e tecnicamente seguras; receber remuneração adequada e crescente, com estabilidade, segurança, e com garantia de carreira e satisfação profissional.

A situação agrava-se quando a administração se fecha aos diálogos e reivindicações dos servidores/ usuários, seja pela postura autoritária que adota, seja pela carência de recursos para suprimento das demandas, prejudicando a qualidade dos serviços. Eis o desafio do gestor: suprir a insatisfação, administrando a situação com respeito a todo ordenamento jurídico e orçamentário, que em muito limitam sua atuação.

Face ao exposto, depreende-se a urgência de um instrumento que intervenha nos conflitos, resolvendo-os ou equacionando-os. O Sistema Permanente de Negociação surge então, como instrumento de mediação dos conflitos trabalhistas, e principalmente, como processo capaz de estimular os interessados, por meio de sua participação, a compreenderem, comprometerem-se e auxiliarem no aprimoramento dos serviços prestados aos cidadãos.

O IAMSPE/SP, antes da implantação do Sistema, vinha de um contexto político de sucateamento e deterioração da área física durante o regime militar, que somada à intervenção estatal com a nomeação de um coronel extremamente autoritário para a superintendência; à desorganização administrativa e gerencial que prejudicou as atividades e objetivos do Instituto; e à desmotivação do seu quadro funcional, viu-se diante de um conflito, marcado

por confrontos entre servidores e administração. Este período, alternado por um outro, democrático, o governo Franco Montoro, teve a participação dos servidores na escolha dos dirigentes, sendo entretanto mal aproveitado, pois interesses imediatos e corporativos sobrepuseram-se ao interesse maior da instituição, como relatam Oliveira e Braga Júnior (1994, p. 82). A valência de interesses corporativos sobre o bem comum fez com que se perdesse o foco principal da atividade ali desenvolvida, o de atendimento médico aos usuários. “Os resultados advindos dessa situação podem ser sintetizados em dois pontos principais: alta entropia administrativa e grave crise institucional”.

A administração percebe então a necessidade de diálogo e negociação com os funcionários, para buscar soluções que, se não resolvem de pronto todas as demandas, pelo menos amenizem ou indiquem outros caminhos, a fim de que os conflitos não agravem-se ainda mais.

O Sistema Permanente de Negociação do IAMSPE serviu de guia para formação de conceitos políticos e de comportamento dos administradores no âmbito da instituição. Preocupou-se em tratar questões como definição de clientela, controle social, o direito de usuários frente às obrigações dos funcionários estipuladas pelo contrato, determinação das atribuições e responsabilidades da administração e sindicatos, e forma de representação dos usuários. Enfim, a autarquia propôs-se a ceder em certos aspectos, mas desde que fosse respeitado o interesse público, qual seja, o da prestação do serviço público: “em todo e qualquer caso a ser apresentado para discussão e o estabelecimento do acordo consensual, **o interesse dos usuários da Instituição é SEMPRE prioritário**” (Idem, 1994, p. 85). Tanto o toma como princípio norteador, que reforça a Supremacia do interesse público sobre o particular no contrato do Sistema Permanente de Negociação Coletiva, em seu art. 6º, que traz como objetivo central “aperfeiçoamento e a melhoria dos serviços prestados aos usuários do IAMSPE” (V. ANEXO A).

Braga [2002?], referindo-se ao SINP, levanta uma questão que pode ser estendida ao caso IAMSPE, para compreensão do alcance dos resultados:

Para que se possa ter alguma medida do acerto ou não [...] faz-se necessário verificar se esse instrumental atende, concretamente, aos interesses dos diversos atores que interagem na administração pública, assim considerados o governante, como agente político e gestor público, o funcionalismo, com suas entidades de classe, e a sociedade, especialmente os usuários dos serviços públicos [...].

Além do quadro evolutivo de produção hospitalar, apresentado por Oliveira e Braga Júnior (V. ANEXO C), cabe mencionar a opinião de dirigentes que participaram do processo à época, para verificar a eficácia do processo adotado.

## 8.1 OPINIÃO DOS PARTICIPANTES DO PROCESSO

As opiniões expressas abaixo foram extraídas da obra de Cruz (2001, p. 28-32).

A ex-diretora da AFIAMSPE – Associação dos Funcionários do IAMSPE, Maria da Guarda Rocha, considera o processo um avanço, pois os protocolos assinados ultrapassaram a resolução de problemas, proporcionando direitos além dos garantidos pela legislação trabalhista.

A ex-presidente da AFIAMSPE, Célia Regina Costa, destaca que durante a gestão do superintendente José Carlos Ramos, viveu-se um período de democracia: reconheciam-se os problemas existentes na instituição, e havia transparência nos mecanismos para resolvê-los. Além disto, as discussões propostas em assembleias, quando do processo de formação da negociação coletiva, resultavam quase sempre em mobilização.

O funcionário do IASMPPE e ex-presidente do Sindicato dos Médicos do Estado de São Paulo e da Federação Nacional dos Médicos, Eurípedes Carvalho, realça a importância política da negociação coletiva, mas alerta: “[...] só se avança quando é real a vontade política e o interesse na melhoria dos serviços e é efetivo o interesse de avançar no aprimoramento da força de trabalho e na legitimação da participação dos trabalhadores por meio desse ou de outros instrumentos” (CRUZ, 2001, p.29).

O ex-presidente da AFIAMSPE e do SINDAÚDE/SP, Duvanier Paiva, afirma que na Negociação coletiva, foi reconhecida a legitimidade e capacidade das entidades para participação no processo. Lembra também que José Carlos Ramos surpreendeu, pois apesar de recebido como interventor e sofrer resistência da categoria, manteve os processos negociais iniciados por Sérgio Trevisan, e lutou pela formalização do processo.

A ex-presidente da AMIAMSPE – Associação dos Médicos do IAMSPE, relata que o objetivo do IAMSPE de atendimento aos usuários foi melhorado graças à oportunidade de discussão dos problemas da categoria, das relações de trabalho e da qualidade dos serviços ofertados.

O ex-diretor do IAMSPE, David Braga Júnior, considera o Sistema Permanente “uma ferramenta de gestão eficiente e politicamente correta para lidar com os conflitos decorrentes da implantação da ainda incipiente democracia participativa, preconizada pela Constituição” (Idem, p. 30).

Douglas Gerson Braga, coordenador do processo à época, afirma que, apesar do êxito do empreendimento, o sistema “[...] não pode ser visto como panacéia para todos os males.

Em outras palavras, se o administrador não tiver vontade política para buscar resultados por meio da negociação, esse Sistema servirá tão somente de enfeite, pois não produzirá resultados efetivos” (Ibidem, p. 31).

Ainda, segundo Braga<sup>6</sup> (*apud* LOPES, 2009, p. 10) a regulação legislativa sobre a negociação coletiva no setor público

não será suficiente para assegurar mudanças efetivas no comportamento dos agentes políticos e administrativos e, conseqüentemente, gerar qualidade para as relações de trabalho e para os serviços públicos. Mas será, sem dúvida, fundamental para responder as principais resistências que são opostas a modelos desse tipo, capitaneada por áreas jurídicas mais conservadoras.

Oliveira e Braga Júnior (1994, p. 88) concluem que é necessária uma política de recursos humanos “voltada para o entendimento dos processos envolvidos nas relações de trabalho e no trabalho, e onde os recursos humanos sejam administrados como o principal patrimônio do sistema, sendo a atividade-meio imprescindível para a produção dos serviços de saúde”.

## 8.2 AS GARANTIAS AO NÃO ROMPIMENTO DOS ACORDOS

Preliminarmente, cumpre salientar que o Sistema Permanente de Negociação Coletiva do IAMSPE possui caráter contratual. A forma adotada deve-se ao fato das relações de trabalho ali desenvolvidas estarem sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Com a criação e adoção do Sistema Permanente de Negociação Coletiva pelo IASMPE, a Mesa de Negociação, formada por representantes dos funcionários (distribuídos entre as quatro associações locais existentes, AMIAMSPE – Associação dos Médicos do IASMPE, AFIAMSPE – Associação dos Funcionários do IASMPE, Associação dos Enfermeiros do IAMSPE e Associação dos Farmacêuticos), por representantes da Administração (por um coordenador do processo e por um secretário geral), foi o lócus hábil para apresentação, pelas partes, de suas reivindicações. Com reuniões realizadas semanalmente, e coordenadas por Douglas Gerson Braga, as demandas eram registradas em atas de reuniões, por uma secretária, funcionária do IASMPE indicada pela categoria e com anuência da administração. A primeira postura da Mesa foi a de delimitar o objeto das negociações, tendo como referência as competências da superintendência ali representada e os princípios e normas constitucionais. Isto significava, dentre outras coisas, que tratava-se de

---

<sup>6</sup> BRAGA, D. G. **Conflitos, Eficiência e Democracia na Gestão Pública**. Rio de Janeiro: Ed. FIOCRUZ, 1998, p.11.



“[...] um processo negocial com poder limitado às questões locais e sem condições de negociar sobre pautas mais amplas, como salários e plano de carreira [...]” (CUT, 2004).

Além disso, necessárias eram ainda garantias ao processo, o que reclamou, segundo relato de Oliveira e Braga Júnior (1994, p. 84) “[...] a criação de instrumento que tivesse impacto político no resgate da confiabilidade entre servidores e administração (transparência), e que fosse dotado de ‘fundamental importância jurídica’ (formalização imediata de direitos e obrigações.”.

Assim, para dar garantia a um acordo, obtido por meio da exposição da reivindicação, debate e negociação entre as partes na Mesa, foi determinada a formalização dos resultados através de Protocolo da Mesa de Negociação Coletiva do Trabalho – Termo de adição de direitos e obrigações a Contrato Individual de Trabalho. Desta forma, ao término das negociações, havendo acordo entre as partes, o mesmo deveria ser obrigatoriamente registrado em protocolos, conforme determina o art. 21 do instrumento que instituiu o Sistema Permanente de Negociação Coletiva (V. ANEXO A). O art. 28 define:

PROTOCOLOS DA MESA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – TERMOS DE ADESÃO DE DIREITOS E OBRIGAÇÕES A CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO são acordos coletivos de trabalho específicos sobre uma reivindicação ou um lote de reivindicações, celebrado entre as entidades representativas do funcionalismo do IAMSPE e sua administração [...]

Cruz (2001, p. 31) os define como “micro-acordos coletivos de trabalho”, pois os acordos propriamente ditos são celebrados anualmente, e os protocolos, por sua vez, tem a possibilidade de celebração a qualquer tempo. Dado o fato de tais protocolos trazerem menção expressa de sua natureza contratual, por si só criam direitos e obrigações às partes, podendo ser legalmente exigidos (BRAGA JUNIOR E BRAGA, 1998, p. 424), individual ou coletivamente (CRUZ, 2001, p. 31).

São características ainda dos protocolos seu caráter normativo, prazo indeterminado e revogabilidade apenas com anuência das partes. Quando os protocolos são agregados ao Acordo Coletivo, de Trabalho, “deixam de existir sem prejuízo da eficácia de conteúdo” (V. ANEXO A). Conhecidos os protocolos, apresenta-se mais um instrumento do caso IAMSPE para garantia dos acordos: o Acordo Coletivo de Trabalho.

Da leitura do §1º do art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, depreende-se que o Acordo Coletivo é um instrumento utilizado por sindicatos e empresa, onde são estipuladas as condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. No mesmo sentido dispõe a Cláusula 3ª do Acordo Coletivo do IAMSPE constante no ANEXO B:

As entidades sindicais, legalmente autorizadas por intermédio de assembléia geral de seus representantes, contratam sobre matéria pertinente às relações individuais e coletivas de trabalho, no âmbito de competência territorial de sua representação, com o IAMSPE, legalmente representado na pessoa do superintendente [...].

Verifica-se que o Acordo é um contrato celebrado entre as entidades representativas dos funcionários e a Administração, que tem por objeto as relações e condições de trabalho. É formado por protocolos outrora firmados – no caso IAMSPE, catorze protocolos foram gerados na Mesa, que constituíram o primeiro Acordo Coletivo de Trabalho no setor público (V. ANEXO B) – e cláusulas negociadas na vigência da negociação do acordo, possuindo periodicidade de celebração e revisão anual, conforme descreve a cláusula 6ª (ANEXO B): “Sendo vigente no IAMSPE o sistema negocial permanente e uma vez que as partes dispõem de outros instrumentos contratuais para, a qualquer tempo, pactuarem sobre condições e relações de trabalho, o presente Acordo Coletivo é revisto anualmente, a contar de sua assinatura.”

Segundo a cláusula 4ª do Acordo Coletivo constante no Anexo B, “celebrado na forma e nos moldes legais e constitucionais, sem vício de qualquer natureza, o [...] instrumento detém caráter normativo, podendo ter seu cumprimento exigido administrativamente ou judicialmente, individual ou coletivamente na Justiça do Trabalho”, isto porque seu conteúdo adere ao contrato individual de trabalho, como direito e/ou obrigação.

O caráter executório deste instrumento garante que pelo menos em certa medida, os acordos sejam preservados, reservando-se ainda o direito à parte lesada de denunciar à Justiça do Trabalho o seu não cumprimento.

Por último, o Sistema Permanente de Negociação do IAMSPE trouxe mais um instrumento contratual de garantia à negociação: A Convenção ou Contrato Coletivo de Trabalho. Segundo o Art. 611 da CLT, A Convenção ou Contrato Coletivo de Trabalho é “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. Da leitura do dispositivo, extrai-se que a Convenção é celebrada entre grupos mais amplos aos caracterizados no Acordo Coletivo, ou seja, enquanto o Acordo é celebrado entre os funcionários do Instituto e sua Administração, a Convenção compreende todo o funcionalismo de um lado e do outro suas respectivas administrações (Art. 31 ANEXO A). Entretanto, o art. 32 (ANEXO A) informa que “O IAMSPE não detém competência legal para a celebração deste contrato de trabalho”.

### 8.3 LIMITAÇÕES DOS INSTRUMENTOS/ GARANTIAS NO SETOR PÚBLICO EM GERAL

Os instrumentos apresentados no subtítulo anterior são garantias formais à consecução do acordado na Mesa de Negociação, em especial no caso IAMSPE. Entretanto, certas características devem ser evidenciadas para compreensão desta eficácia e, por outro lado, de suas restrições, em especial quando apreciada sua aplicabilidade no setor público em geral.

O primeiro aspecto a ser analisado é o formal. As relações de trabalho desenvolvidas no IAMSPE estavam sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, a relação existente no Instituto, empregado-empregador, era determinada por um contrato individual de trabalho. O art. 442 da CLT define contrato individual de trabalho como “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (Art. 442 CLT), podendo ser “acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado” (*caput* do Art. 443, CLT). Este contrato faz lei entre as partes, gerando a ambas direitos e obrigações.

O Sistema Permanente de Negociação Coletiva de Trabalho é instrumento também contratual, e estabelece em seu art. 5º (V. ANEXO A) que “as cláusulas negociadas através deste instrumento passarão a constar dos contratos individuais de trabalho, por prazo indeterminado [...]”.

O Protocolo da Mesa de Negociação Coletiva do Trabalho é instrumento contratual de trabalho, aderindo ao contrato individual de trabalho como direito e/ou obrigação.

O Acordo Coletivo de Trabalho (ANEXO B) por sua vez, envolve os protocolos supramencionados, sendo também instrumento contratual de trabalho celebrado pelas entidades representativas e a administração.

Dado o caráter contratual dos instrumentos adotados no caso IAMSPE, os mesmos podem ser exigidos judicialmente, de forma individual ou coletiva. Enfim, é seu caráter contratual que formalmente criou garantias à negociação no Instituto.

Desenvolvendo-se a análise ao serviço público em geral, preliminarmente, deve-se considerar que a Constituição Federal tratou da existência do cargo público, ocupado pela categoria Servidor Público, e do emprego público, ocupado por Empregado Público. Entretanto, conforme art. 39, a Carta Magna, exigiu que os servidores fossem regidos por um regime único, no caso da esfera federal, o Regime Jurídico Único, Lei 8.112/90. A ocorrência

porém não é estendida aos empregados públicos, por estarem amparados pela CLT, uma vez que ocupam emprego, e não cargo público.

No caso IAMSPE, o quadro funcional era formado por Empregados Públicos, e não Servidores, o que já impossibilita a aplicação dos instrumentos referenciados a casos de servidores propriamente dito.

Encerrada a discussão sobre o aspecto formal, apresenta-se o segundo, subjetivo, a saber, o da vontade. Mesmo no caso IAMSPE, que logrou êxito na iniciativa, o papel de empregados e dirigentes foi de fundamental importância para criação e andamento do processo, no que diz respeito à disposição das partes em dialogar. É a vontade política das partes. A sua importância é evidente diante da análise da situação posterior, em outras administrações, no próprio IASMPPE, relatada pelos autores a seguir.

Neste sentido, Oliveira e Braga Júnior (1994, p.89) afirmam:

Por outro lado, a vontade política dos administradores da instituição em utilizar este instrumento gerencial de modo efetivo parece, ainda, ter grande importância. Neste sentido, quando um de nós (JCRO) participou de recente debate sobre o tema, ocorrido em outra autarquia estadual (SUCEN), foi informado que estão havendo dificuldades conjunturais para que a Mesa de Negociação volte a ter resultados como na nossa gestão. De fato, o boletim informativo assinado pelas entidades representativas dos servidores do IASMPPE, datado de julho/92, aponta: “A Mesa de Negociação Permanente não vem cumprindo o seu papel e muitas das questões apresentadas não são encaminhadas e outras nem são discutidas... O acordo Coletivo de Trabalho firmado entre as Entidades e a Administração anterior na Mesa de Negociação Permanente representa um avanço na organização dos trabalhadores”.

Reforça esta posição Braga<sup>7</sup> (*apud* CRUZ, 2001, p. 32), ao afirmar que caso inexista vontade política por parte do administrador para trabalhar a negociação, o Sistema perde seus efeitos: “O mesmo raciocínio vale para as entidades de classe dos servidores públicos. Se não houver interesse político dos envolvidos em promover negociações, nada funcionará.”. Desta forma, o Sistema não é unânime, pois tem sua eficiência determinada pela concepção política do gestor:

Não sei se é o caso de aperfeiçoar seus mecanismos de funcionamento [...]. Mas sei, com certeza, que a ausência de vontade política e de uma concepção verdadeiramente democrática de gestão pública, que vem caracterizando as administrações do IASMPPE, tem tornado inviável a aplicação desse ou de qualquer outro modelo participativo de negociação de conflitos” (Braga *apud* CRUZ, 2001, p. 32)

Os relatos demonstram que, em administrações posteriores, os instrumentos não foram suficientes para garantir a abertura da negociação no IAMSPE. Entretanto, frise-se, os acordos

---

<sup>7</sup> Braga, Douglas G. **Conflitos, Eficiência e Democracia na Gestão Pública**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1998.

firmados anteriormente com garantias repassadas aos contratos de trabalho não foram violados, pois a forma contratual assegurou sua efetivação.

O mesmo raciocínio pode-se estender ao serviço público. A ausência de verdadeiro interesse é suficiente para declinar esforços já realizados. E por se tratar de uma categoria que tem princípios que tornam mais minucioso e complexo o processo de negociação coletiva, afirma-se que, apesar da importância dos demais fatores para o desenvolvimento da negociação coletiva no setor público, como o ordenamento jurídico, a vontade política é o principal fator desencadeador do seu sucesso. Este fato é comprovado pela criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente, pelo Governo em 2003, apesar dos posicionamentos contrários da doutrina tradicional e jurisprudência, apresentados neste trabalho.

## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De todo o exposto, verifica-se-se que o êxito do Caso IAMSPE deve-se:

1. à capacidade de mobilização, e ao elevado grau de politização e organização dos funcionários do Instituto de Amparo à Saúde do Servidor Público Estadual;
2. ao interesse da administração em recuperar a instituição, “tanto nos seus aspectos físicos e organizacionais, como, fundamentalmente, no que se refere aos seus recursos humanos” (Idem, p. 83), buscando, para isso, um instrumento que permitisse o diálogo e a negociação;
3. à adoção do Sistema Permanente de Negociação Coletiva de Trabalho no IASMPE, por tratar-se de um instrumento que possibilitou a negociação permanente entre Administração-Servidores, tendo como base das discussões o respeito ao interesse do usuário, ou seja, a supremacia do interesse público;
4. à adoção de instrumentos jurídicos formalizadores dos direitos e obrigações oriundos da Mesa de Negociação, que resgataram a confiança das partes entre si;
5. à vontade política – da administração, em utilizar a negociação coletiva como forma de mediar conflitos, resolvendo-os ou equacionando-os e; – dos funcionários, no seu envolvimento e participação do atendimento dos interesses dos cidadãos, objetivo-fim da instituição.

Em linhas gerais, podemos afirmar que a razão para o não rompimento do acordos estabelecido no caso IASMPE foi a adoção de um instrumento contratual, detentor de caráter normativo, passível de ser exigido administrativa ou judicialmente, individual ou coletivamente, na Justiça do Trabalho, conforme cláusula 4ª do Acordo Coletivo (V. Anexo B). Como o conteúdo dos acordos foi repassado aos contratos de trabalho, isto fez lei entre as partes, e a denúncia de seu não cumprimento junto à Justiça do Trabalho pôde sujeitar a parte faltante à condenação, sendo obrigada ao cumprimento da obrigação, além da imposição de sanção.

Mas, apesar do aspecto formal, mesmo no caso IASMPE, verifica-se que a oportunidade da relação contratual restaria nula, caso inexistisse interesse das partes em fazerem-se ouvidas e buscar soluções para equacionar os impasses existentes. Assim, a vontade política das partes foi absolutamente relevante para o resultado do processo.

Quanto à aplicabilidade dos instrumentos adotados no caso ao serviço público em geral, restam-se formalmente comprometidos devido à natureza contratual do vínculo existente entre administração e funcionários do IAMSPE, sendo portanto inaplicáveis aos servidores estatutários.

O que deve, portanto, ser extraído do caso apresentado, para trazer soluções ou até mesmo enriquecer processos de negociação em andamento, é a busca de mecanismos possíveis, dentro da própria legislação, que facilitem o diálogo e comprometam as partes com a busca do fim do conflito. E além disto, o comprometimento moral, onde de um lado, a administração assuma a responsabilidade de lutar pelas reivindicações de seus servidores, cujo objeto seja jurídica e moralmente lícito, e de outro os servidores, aperfeiçoando em técnica e qualidade, em parceria com a administração, os serviços prestados à população, concretizando o ideal da Supremacia do interesse público.

## REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Depois de sucatear Iamspe, governo condiciona verba à redução de déficit!** São Paulo, Agosto de 2008. Disponível em <<http://www.adusp.org.br/noticias/Informativo/264/inf26402.html>>. Acesso em: 31 jul. 2010.
- BAZO, Michelle Cristina. **A arbitragem e os princípios constitucionais.** Julho de 2004. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5827>>. Acesso em: 20 ago.2010.
- BRAGA, Douglas Gerson. **As democratizações das relações de trabalho no setor público e os interesses da cidadania.** [2002?]. Disponível em <[http://www.observatorio.nesc.ufrn.br/politic\\_t04.htm](http://www.observatorio.nesc.ufrn.br/politic_t04.htm)>. Acesso em: 01 jul. 2010.
- BRAGA, Douglas G. **Conflitos, Eficiência e Democracia na Gestão Pública.** In: CRUZ, Eliane. **Saudações a quem tem coragem.** Dez experiências de negociação no setor público. São Paulo: ISP Brasil, 2001. Disponível em: <<http://www.ispbrasil.org.br/dentro/imagens/livro.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2010.
- BRAGA JÚNIOR, David e BRAGA, Douglas Gerson. **Metodologia de negociação coletiva do trabalho em saúde.** 1998. Disponível em <[www.opas.org.br/rh/publicacoes/textos\\_apoio/pub04U3T7.pdf](http://www.opas.org.br/rh/publicacoes/textos_apoio/pub04U3T7.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2009.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/\\_ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/_ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 20 mai. 2010.
- BRASIL. Lei 7.783 (1989). **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7783.htm)>. Acesso em: 10 out. 2010.
- CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT. **A experiência do IASMPE/SP.** Boletim da reforma sindical e trabalhista nº 023. São Paulo: 30 jun. 2004. Disponível em <[http://www.cut.org.br/index2.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=862&Itemid=243](http://www.cut.org.br/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=862&Itemid=243)>. Acesso em: 26 jul. 2010.
- CHEIBUB, Zairo B. e LOCKE, Richard M. Reforma administrativa e relações trabalhistas no setor público. **Cadernos ENAP.** Brasília, n. 18, 1999. Disponível em <[http://www.enap.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=1582](http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=1582)>. Acesso em: 25 mai. 2010.
- COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **A dignidade do trabalho humano na hermenêutica constitucional.** 2008. Disponível em <[http://www.faculdade.pioxii-es.com.br/img/artigos/digni\\_trab.pdf](http://www.faculdade.pioxii-es.com.br/img/artigos/digni_trab.pdf)>. Acesso em: 01 out. 2010.
- CRUZ, Eliane. **Saudações a quem tem coragem.** Dez experiências de negociação no setor público. São Paulo: ISP Brasil, 2001. Disponível em: <<http://www.ispbrasil.org.br/dentro/imagens/livro.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2010.



CUNHA, M.W.V. da. **O sistema administrativo brasileiro 1930-1950**. In: MARSIGLIA, Regina Maria Giffoni. **Funcionários públicos, estado e saúde no Brasil**. São Paulo: 1993. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v2n1/08.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2010.

FERREIRA, Duvanier Paiva, RIBEIRO, Idel Profeta, ALVES, Charles Moura. **Negociação coletiva de trabalho no serviço público brasileiro**. Argentina, 4-7 nov. 2008. Disponível em: <<http://www.mp.gov.br/hotsites/seges/clad/documentos/duvanier.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2010.

FOLHA DO SERVIDOR PÚBLICO. **AFPEP apresenta reivindicações ao Iamspe**. São Paulo, mai. 2003. P. 1. Disponível em <<http://www.afpesp.org.br/downloads/arquivos/folhaservidor/2003/200305.pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2010.

INSTITUIÇÃO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA AO SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL. **História**. [2009?]. Disponível em <<http://www.iamspe.sp.gov.br/iamspe/historico/>>. Acesso em: 29 jul. 2010.

LOPES, Fernando Dias. NEG2-NEGCOL – Negociação 2. Porto Alegre: [S.n.], 2009. (Apostila da disciplina Negociação 2), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 01 jul. 2010.

LOPES, Otavio Brito. **Limites Constitucionais à Negociação Coletiva**. Revista jurídica Virtual. Brasília, vol. 1, n. 9, 2000. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_09/neg\\_coletiva\\_Otavio.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_09/neg_coletiva_Otavio.htm)>. Acesso em: 27 jun. 2010.

MARSIGLIA, Regina Maria Giffoni. **Funcionários públicos, estado e saúde no Brasil**. São Paulo: 1993. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v2n1/08.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2010.

MENDONÇA, Sérgio Eduardo. **A experiência recente da Negociação Coletiva na Administração Pública no Brasil**. México, 29 abr. 2005. Disponível em: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0051503.pdf>>. Acesso em: 26 mai. 2010.

MISOCZKY, Maria Ceci. NEG1-NEGCOL – Negociação 1. Porto Alegre: [S.n.], 2009. (Apostila da disciplina Negociação 1), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 01 jul. 2010.

MISOCZKY, Maria Ceci. NEG3-NEGCOL – Negociação 3. Porto Alegre: [S.n.], 2009. (Apostila da disciplina Negociação 3), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 01 jul. 2010.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **A dignidade do trabalho humano na hermenêutica constitucional**. 2008. Disponível em <[http://www.faculdade.pioxii-es.com.br/img/artigos/digni\\_trab.pdf](http://www.faculdade.pioxii-es.com.br/img/artigos/digni_trab.pdf)>. Acesso em: 01 out. 2010.

MORAES, Michelle Patrick Fonseca de. **A negociação coletiva de servidor público civil no regime da Constituição Federal de 1988: a curiosa e recente experiência dos controladores de tráfego aéreo**. Jus Navigandi. Teresina, ano 11, n. 1274, 27 dez. 2006. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9331>>. Acesso em: 25 jun. 2010.

OLIVEIRA, José Carlos; BRAGA JUNIOR, David. **Sistema Permanente de Negociação Coletiva do trabalho no Hospital do IAMSPE/SP**. Brasília: 1994. Disponível em <[bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/rh/pgtsus\\_completo3.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/rh/pgtsus_completo3.pdf)>. Acesso em: 22 jul. 2010.

OLIVEIRA, José Carlos Ramos; PEDROSO, Volnei Gonçalves; DEZANI, Cláudia Sant'anna. **Gestão do Trabalho no Centro de Recursos Humanos –CRH do Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual: Construindo paradigmas de mudanças**. São Paulo: 2006. Disponível em <[http://www.premiomariocovas.sp.gov.br/pesquisa2006/Gestao%20de%20Recursos%20Hum anos/RH\\_46.DOC](http://www.premiomariocovas.sp.gov.br/pesquisa2006/Gestao%20de%20Recursos%20Hum anos/RH_46.DOC)>. Acesso em: 26 jul. 2010

PLENSACK, Pérsio. **Metodologia para negociação coletiva do setor municipal**. São Paulo: ISP Brasil, Dez. 2008. Disponível em <<http://www.ispbrasil.org.br/publicacoes/metodologiaparanegociacao.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2010.

PORTAL SÃO FRANCISCO. **Governo João Baptista Figueiredo**. [200-?]. Disponível em <<http://www.portalsaofrancisco.com.br/alfa/governo-joao-baptista-figueiredo/governo-joao-baptista-figueiredo.php>>. Acesso em: 05 ago. 2010.

SANTANA, José Paranaguá; SANTOS, Izabel dos; FEKETE, Maria Christina; GALVÃO, Ena; RIBEIRO, Wellington Moniz. **A negociação como instrumento de gerência nos serviços de saúde**. [2003?]. Disponível em <[http://www.opas.org.br/rh/publicacoes/textos\\_apoio/pub06U3T1.pdf](http://www.opas.org.br/rh/publicacoes/textos_apoio/pub06U3T1.pdf)>. Acesso em: 20 jun.2010

SINDICATO DOS ESPECIALISTAS DE EDUCAÇÃO DO MAGISTÉRIO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO – UDEMO. **Histórico da UDEMO: 1952-2002**. São Paulo. [200-?]. Disponível em <[http://www.udemo.org.br/principal\\_historico.htm](http://www.udemo.org.br/principal_historico.htm)>. Acesso em: 07 ago. 2010

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ENSINO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO – APEOESP. **De associação assistencialista e antidemocrática a um sindicato combativo e democrático**. São Paulo: 01 mar. 2009. Disponível em: <[http://apeoespsub.org.br/historia/historia\\_apeoesp.html](http://apeoespsub.org.br/historia/historia_apeoesp.html)>. Acesso em: 06 ago. 2010.

SÍTIO DO SERVIDOR PÚBLICO. **Regimento institucional da Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP**. [2003?] Disponível em:

<[http://www.servidor.gov.br/MNNP/ARQ\\_DOWN/REG\\_INST\\_MNNP.PDF](http://www.servidor.gov.br/MNNP/ARQ_DOWN/REG_INST_MNNP.PDF)>. Acesso em: 30 ago. 2010.

STOLL, Luciana Bullamah. **Acordo coletivo de trabalho: a possibilidade de negociação no setor público.** 2008. Disponível em <[www.juriste.com.br/doutrinas/Trabalho/douttrab71.html](http://www.juriste.com.br/doutrinas/Trabalho/douttrab71.html)>. Acesso em: 01 jul. 2010.

STOLL, L.B. **Negociação coletiva no setor público.** In: MISOCZKY, Maria Ceci. NEG1-NEGCOL – Negociação 1. Porto Alegre: [S.n.], 2009. (Apostila da disciplina Negociação 1), Curso de Especialização em Negociação Coletiva , Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 05 ago. 2010.

TEIXEIRA, Márcia Cunha. **A Negociação coletiva de trabalho no serviço público.** 2007. 186 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo – SP. 2007. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13122007-114804/>>. Acesso em: 26 mai. 2010.

THEODORO JÚNIOR, H. **Curso de Direito Processual Civil.** In: BAZO, Michelle Cristina. **A arbitragem e os princípios constitucionais.** Julho de 2004. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5827>>. Acesso em: 20 ago.2010.

## ANEXO A – SISTEMA PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

### TÍTULO I - DA CONFIGURAÇÃO DO PROCESSO

#### CAPÍTULO I - DAS PARTES CONTRATANTES

**Artigo 1º** - Celebram o presente instrumento contratual:

- Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual - IAMSPE
- Associação dos Funcionários do IAMSPE
- Associação dos Médicos do IAMSPE
- Associação dos Enfermeiros do IAMSPE
- Sindicato dos Trabalhadores da Saúde no Estado de São Paulo – SINDSAÚDE/SP
- Sindicato dos Médicos do Estado de São Paulo.

**Artigo 2º** - Este instrumento de negociação coletiva pautou-se pela legislação civil e trabalhista e pelos seguintes dispositivos da Constituição Federal;

“**art 37 - VI** - é garantido ao servidor público o direito à livre associação sindical” e “**art 8 - VI** - é obrigatória a participação de sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”

**Artigo 3º** - As entidades sindicais, legalmente autorizadas por intermédio de Assembléias Gerais de seus representados, contratam sobre matéria pertinente as relações individuais e coletivas de trabalho, no âmbito da competência territorial de sua representação, com o IAMSPE, legalmente representado na pessoa do Superintendente, respeitada sempre a competência hierárquica superior da autarquia.

**Artigo 4º** - Celebrado na forma e nos moldes constitucionais, sem vício de qualquer natureza, o presente instrumento detém caráter normativo e seu cumprimento pode ser exigido administrativa ou judicialmente, individual ou coletivamente, na Justiça do Trabalho.

**Artigo 5º** - As cláusulas negociadas através deste instrumento passarão a constar dos contratos individuais de trabalho, por prazo indeterminado, sendo que as alterações somente podem ocorrer mediante novo acordo pactuado pelas partes que negociaram o contrato.

#### CAPÍTULO II - QUANTO ÀS FINALIDADES

**Artigo 6º** - A adoção do Sistema Permanente de Negociação Coletiva de Trabalho expressou a vontade da comunidade interna da Instituição, fixando como seu objetivo central o aperfeiçoamento e a melhoria dos serviços prestados aos usuários do IAMSPE.

**Artigo 7º** - Para atender a esses objetivos foram fixados objetivos comuns, quais sejam:

- a) Melhoria das condições de trabalho e do relacionamento hierárquico da esfera de competência do IAMSPE.
- b) Melhorias no âmbito da resolutividade, do empenho e da eficácia profissional do quadro de funcionários.

**Artigo 8º** - A fixação dos objetivos comuns definidos no artigo anterior justifica-se diante das seguintes considerações:

#### CAPÍTULO III – QUANTO AO INSTRUMENTO

**Artigo 9º** - Entendem as partes que o instrumento mais adequado à consecução do objetivo traçado é a adesão ao Sistema Permanente de Negociação Coletiva de Trabalho que significa:

- a) estabelecimento de processo de negociação coletiva, livre, direta e permanente entre as partes interessadas;
- b) formalização a qualquer tempo de acordos protocolares escritos específicos, de caráter normativo;
- c) celebração de acordo de caráter normativo, anualmente, ou sempre que as partes entenderem como necessário.

**Artigo 10º** - A adoção desse Sistema como instrumento para mediação de conflitos, implica no reconhecimento e na garantia dos seguintes princípios básicos:

- a) liberdades sindicais: nos termos constitucionais, em seus aspectos organizativos e de exercício de atividade sindical;
- b) autonomia na negociação: não ingerência do Poder Judiciário, de outros órgãos públicos ou de terceiros durante o processo de negociação, observado o princípio da indisponibilidade do interesse público;
- c) racionalização da burocracia: adaptação da burocracia ao processo negocial, eliminação dos excessos; agilidade na busca de soluções, agilidade na execução de medidas;
- d) livre acesso às informações: as partes não podem se furtar a fornecer informações pertinentes à matéria negocial;
- e) negociação permanente: cada parte está obrigada à negociação quando solicitada pela outra parte ou pela coordenação do Sistema;
- f) autonomia das partes: o sistema de contratação não significa cooptação política de uma parte pela outra. A Administração buscará sempre a via negocial para tratamento de questões que envolvam o funcionalismo. Não se furtará, contudo, a suas responsabilidades e atribuições administrativas. Por outro lado, as entidades sindicais não têm responsabilidade administrativa. Não se está estabelecendo um Sistema de co-gestão. As entidades sindicais mantêm sua completa autonomia como entidades representativas dos interesses dos servidores.
- g) equilíbrio político: o equilíbrio da autonomia das partes, do interesse para a consecução dos objetivos comuns repousa na sensibilidade política das partes para que o Sistema resulte eficaz;
- h) consulta aos interessados: possibilidade de consulta permanente junto aos usuários, através de suas entidades de classe (Comissão Consultiva Mista) para a busca de soluções e de sugestões relativas a eventuais impasses no funcionamento do sistema.

**Artigo 11º** - Sempre que houver impasse e dificuldades relativo às cláusulas contratuais, as partes deverão recorrer aos princípios e objetivos definidos nos artigos anteriores como fonte de argumentação.

**Artigo 12º** - A distorção dos objetivos e a não observância dos princípios mencionados colocará em risco a existência do Sistema, devendo a responsabilidade ser imputada ao descumpridor.

## TÍTULO II - DO FUNCIONAMENTO DO SISTEMA

### CAPÍTULO I - DA CONSTITUIÇÃO DA MESA DE NEGOCIAÇÃO

**Artigo 13º** - A mesa de Negociação será constituída de forma paritária, por representantes das entidades do funcionalismo do IAMSPE, por representantes de sua administração, por um coordenador e um Secretário Geral.

**Parágrafo Primeiro** - O número preciso dos representantes e a definição das entidades sindicais que deverão participar da Mesa depende da matéria, objeto da negociação, e de acordo entre as partes

**Parágrafo Segundo** - Havendo dúvida quanto a especificações das entidades sindicais, observar-se-á, sempre o critério da legitimidade da representação e da vontade majoritária dos interesses

**Artigo 14º** - O coordenador e o Secretário Geral serão escolhidos, preferencialmente, de comum acordo entre as partes

**Parágrafo Primeiro** - Inexistindo acordo, caberá à Administração indicar o coordenador e, às entidades sindicais, o Secretário Geral.

**Parágrafo Segundo** - Coordenador e Secretário Geral, quando funcionários da casa, serão liberados do trabalho para exercício de suas atividades, sem prejuízos salariais, durante a realização dos trabalhos da Mesa de Negociações

**Parágrafo Terceiro** - As atribuições do coordenador e do Secretário geral serão definidas de comum acordo pelas partes.

## **CAPÍTULO II - DA COMPETÊNCIA SOBRE ANÁLISE DE MATÉRIAS**

**Artigo 15º** - A Mesa de Negociação tem, em princípio, competência para apreciar qualquer matéria a ela submetida que envolva, direta ou indiretamente, interesses da Instituição e/ou de seus funcionários, desde que por força da lei, não seja matéria exclusiva de outro órgão ou entidade, e que não implique interferência na esfera de competência exclusiva dos órgãos administrativos.

## **CAPÍTULO III - DOS PROCEDIMENTOS**

Iniciativa, Periodicidade, Registro de Atas, Formalização das Atas, Respostas e Prazos, Infra-estrutura

**Artigo 16º** - Qualquer das partes poderá apresentar reivindicação ou questões de interesse da Instituição à Mesa de Negociações Coletivas.

**Artigo 17º** - O processo negocial é permanente, e a Mesa de Negociações deverá reunir-se sempre que convocada por uma das partes, pelo Coordenador ou Secretário Geral.

**Artigo 18º** - Os assuntos tratados na Mesa de Negociação serão registrados de forma sintética em atas de reunião, pelo Secretário Geral.

**Artigo 19º** - As reivindicações e questões trazidas pelas partes, bem como a respectiva resposta, réplica e tréplica, etc., deverão ser sempre escritas.

**Artigo 20º** - A contraparte a que é dirigida a questão está obrigada a apresentar resposta de forma escrita, em prazo estabelecido preferencialmente de comum acordo ou, não sendo possível, será definida uma coordenação, que não poderá ultrapassar ao 30 (trinta) dias, prorrogáveis por acordo das partes.

**Artigo 21º** - Sempre que houver acordo sobre determinada matéria, este deverá ser formalizado através de Protocolo da Mesa de Negociação Coletiva do Trabalho- Termo de adição de direitos e obrigações a Contrato Individual de Trabalho.

**Artigo 22º** - Todos os documentos pertinentes ao processo negocial serão arquivados e estarão à disposição de qualquer interessado

**Artigo 23º** - A administração cuidará da infra-estrutura necessária ao funcionamento do Sistema.

**Artigo 24º** - As atas, formalidades e procedimentos burocráticos, estabelecidos neste e em outros capítulos, serão sempre dosados no sentidos de auxiliar o processo negocial e não de inviabilizá-lo.

## **TÍTULO III - DOS INSTRUMENTOS CONTRATUAIS DE FORMALIZAÇÃO DE DIREITOS E OBRIGAÇÕES**

### **CAPÍTULO I - DA CAPACIDADE DAS PARTES**

**Artigo 25º** - Os resultados advindos do presente Sistema Contratual dependem única e exclusivamente das partes, que, neste ato, se declaram livres e aptas a contratarem direitos e obrigações em nome de seus representados, observado o seguinte:

#### A) EM RELAÇÃO ÀS ENTIDADES SINDICAIS

Que haja aprovação e autorização dos interessados manifestada em Assembléia Geral, realizados nos termos dos estatutos das referidas entidades

#### B) EM RELAÇÃO AO IAMSPE

Que haja concordância formal do Superintendente da Instituição.

**Parágrafo Único:** Havendo fundado receio, evidente questionamento e dúvidas quanto à legitimidade de representação das entidades e, sendo o acordo notoriamente desfavorável aos funcionários, este será considerado nulo para todos os fins e efeitos legais.

### CAPÍTULO II - DO SISTEMA PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**Artigo 26º** - O presente instrumento, denominado SISTEMA PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO celebrado nos termos da legislação vigente, da Constituição da República e da livre vontade das partes, observados os preceitos nele contidos, possui as seguintes características:

- a) Tem por objetivo as relações de trabalho dentro do âmbito de competência da Instituição: salários, condições, etc.
- b) Obriga as partes contratantes e seus representados para todos os efeitos legais (caráter normativo).
- c) Tem vigência por prazo indeterminado.
- d) Pode ser alterado a qualquer tempo, por acordo entre as partes.

**Artigo 27º** - Nos termos da legislação vigente, da Constituição da República e observados os preceitos ora fixados, as partes estabelecem os seguintes instrumentos contratuais:

1. Protocolo da Mesa de Negociação Coletiva
2. Acordo Coletivo de Trabalho
3. Convenção ou Contrato Coletivo de Trabalho

**Artigo 28º** - PROTOCOLOS DA MESA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - TERMOS DE ADESÃO DE DIREITOS E OBRIGAÇÕES A CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO são acordos coletivos de trabalho específicos sobre uma reivindicação ou um lote de reivindicações, celebrado entre as entidades representativas do funcionalismo do IAMSPE e sua administração, com os seguintes atributos:

- a) Objeto: relações e condições de trabalho;
- b) Eficácia: caráter normativo; adere ao contrato individual de trabalho, como direito e/ou obrigação; pode ser exigido judicialmente, de forma individual ou coletiva.
- c) Abrangência: depende da matéria negocial.
- d) Periodicidade: pode ser celebrado a qualquer tempo.
- e) Quantidade: não há limitação quanto ao número.
- f) Vigência: por prazo indeterminado; somente revogável por vontade das partes, através de outro instrumento contratual.

### CAPÍTULO IV - DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

**Artigo 29º** - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO é o contrato de caráter normativo celebrado entre as entidades representativas do funcionalismo do IAMSPE e sua Administração da seguinte forma:

- a) é celebrado anualmente a partir da assinatura do primeiro;
- b) é negociado como forma de demarcar o encerramento de um período negocial e o advento de outro;
- c) é constituído, inicialmente, pelo Protocolo da Mesa de Negociação Coletiva de Trabalho, firmado no período que, após inserção no acordo, deixam de existir sem prejuízo da eficácia de conteúdo;
- d) podem integrá-lo, ainda, novas cláusulas, resultantes de negociação do próprio Acordo Coletivo, desenvolvidas no período de sua celebração.

**Artigo 30º** - O presente Acordo Coletivo de Trabalho possui os seguintes atributos:

- a) Objeto: relações e condições de trabalho;
- b) Eficácia: caráter normativo; adere ao contrato individual de trabalho como direito e/ou obrigação; pode ser exigido judicialmente, de forma individual ou coletiva;
- c) Periodicidade: anual
- d) Quantidade: um
- e) Vigência: por prazo indeterminado; somente revogável por vontade das partes, através de outro instrumento

## **CAPÍTULO V - DA CONVENÇÃO OU CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO**

**Artigo 31º** - CONVENÇÃO OU CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO a ser celebrado entre as entidades representativas dos funcionários públicos do setor saúde ou de todo o funcionalismo estadual e suas respectivas administrações.

**Artigo 32º** - O IAMSPE não detém competência legal para a celebração deste contrato de trabalho.

**Artigo 33º** - As partes ressaltam a importância da celebração da Convenção/Contrato Coletivo de Trabalho, em nível geral dos servidores da saúde e do funcionalismo estadual, de forma a se estabelecer o processo negocial em toda a sua plenitude.

Por entenderem que as disposições ora contratadas expressam a vontade das partes e de seus representados assinam livremente, em tantas vias de igual teor, o presente SISTEMA PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, para todos os fins e efeitos legais.



## **ANEXO B – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

### **SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE**

### **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

#### **TÍTULO I - DA CONFIGURAÇÃO**

**CLÁUSULA 1ª** - Celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho:  
INSTITUTO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA AO SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL  
SINDICATO DOS MÉDICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO  
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA SAÚDE DO ESTADO DE SÃO PAULO  
ASSOCIAÇÃO DOS MÉDICOS DO IAMSPE – AMIAMSPE  
ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES DO IAMSPE – ATIAMSPE  
ASSOCIAÇÃO DOS ESFERMEIROS DO IAMSPE - AEIAMSPE

**CLÁUSULA 2ª** - O instrumento contratual observa a legislação civil e trabalhista vigente e funda-se nos seguintes dispositivos constitucionais:

**Const. Fed.** “art. 37 - VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical.

**Art. 8** - VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”

**CLÁUSULA 3ª** - As entidades sindicais, legalmente autorizadas por intermédio de assembléia geral de seus representantes, contratam sobre matéria pertinente às relações individuais e coletivas de trabalho, no âmbito de competência territorial de sua representação, com o IAMSPE, legalmente representado na pessoa do superintendente, respeitada sempre a competência hierárquica superior à autarquia.

**CLÁUSULA 4ª** - celebrado na forma e nos moldes legais e constitucionais, sem vício de qualquer natureza, o presente instrumento detém caráter normativo, podendo Ter seu cumprimento exigido administrativa ou judicialmente, individual ou coletivamente na Justiça do Trabalho.

**CLÁUSULA 5ª** - As cláusulas contratuais de direitos e obrigações contidas neste instrumento incorporam-se aos contratos individuais de trabalho, permanecendo vigentes por prazo indeterminado, e somente podem ser revogadas, alteradas ou substituídas por intermédio de novo acordo coletivo a ser pactuado pelas partes, nos exatos termos do Artigo 114, parágrafo 2º. da Constituição da República.

**CLÁUSULA 6ª** - Sendo vigente no IAMSPE o sistema negocial permanente e uma vez que as partes dispõem de outros instrumentos contratuais para, a qualquer tempo, pactuarem sobre condições e relações de trabalho, o presente Acordo Coletivo é revisto anualmente, a contar de sua assinatura.

#### **TÍTULO II - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

**CLÁUSULA 7ª** -

**Considerando:**

- a) que não constitui política desta administração proceder a demissão imotivada de funcionários, até por razões de ordem econômica (custos de preparo, treinamento e rescisão contratual), senão por razões de ordem social, excetuando-se aquelas estritamente de ordem administrativa.

**Estabelecem:**

1. que, ocorrendo tentativas de demissões acima conceituadas, estas serão, antes de sua efetivação e desde que requeridas pelos interessados e por sua entidade de classe, apreciados pela Mesa de Negociação;
2. que uma vez caracterizada como imotivada, de comum acordo pelas partes que integram a mesa de Negociação, a administração intercederá para restabelecer a situação anterior.

**CLÁUSULA 8ª** -

**Considerando:**

- a) a necessidade permanente de se buscar a situação ideal na área de Segurança e Medicina do Trabalho, especialmente o seu aspecto preventivo;
- b) a necessidade de se examinar, com a maior isenção possível eventuais casos de insalubridade das condições de trabalho ou mesmo de doença já adquirida em função dessas condições;
- c) que a Instituição conta com renomados profissionais nesta área;

**Estabelecem:**

1. as eleições das comissões Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) serão acompanhadas e fiscalizadas, em todos os seus momentos pelas entidades de classe;
2. Havendo fundado receio de aquisição de doença profissional, situações de risco de insalubridade ou perigo iminente de acidente de trabalho, além das providências administrativas imediatas e do trabalho das CIPAS, será acionada Comissão formada por dois especialistas indicados pela administração e dois indicados pelas entidades sindicais que fornecerá à Mesa de Negociação laudo técnico sobre o assunto, sem prejuízo dos pareceres e laudos de outros órgãos.

**CLÁUSULA 9ª -****Considerando:**

- a) necessidade de reajustar situações funcionais de cargos e salários.

**Estabelecem:**

1. que, todos os casos devem ser relacionados;
2. que, a administração designará funcionário para análise e levantamento junto ao setor, caso a caso e emissão do respectivo parecer;
3. que o levantamento de dados e de informações sobre esses casos poderá ser acompanhado por pessoa designada pelas entidades sindicais, a seu critério;
4. igual levantamento será procedido em relação ao número de cargos existentes, a serem preenchidos, em relação à função desempenhada na prática pelo funcionário;
5. havendo vagas, a administração procederá à realização de concurso seletivo para seu preenchimento, de forma a possibilitar, uma vez verificada a aprovação, a ascensão funcional.

**CLÁUSULA 10ª -****Considerando:**

- a) possibilidade de erro em processo administrativo que condena motorista da instituição de danos causados a veículos de casa.

**Estabelecem:**

1. A possibilidade de recurso à Mesa de Negociação, apresentado de forma escrita, fundamentado e instruído com as provas que entender cabíveis, devidamente assessorado pelas entidades de classe.

**CLÁUSULA 11ª -****Considerando:**

- a) A necessidade de adaptação às normas constitucionais vigentes;
- b) A necessidade de consolidar a harmonia no local de trabalho e a autoridade hierárquica moral da administração.

**Estabelecem:**

1. o reconhecimento da auto aplicabilidade da norma constitucional que assegura às gestantes a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, nos termos do artigo 7, inciso XVII e 39 parágrafo segundo da Constituição da República, a partir da data de sua promulgação, ou seja, 5 de outubro de 1988.
2. para correção de erro decorrente de não observância da norma durante determinado período, ocasião em que as gestantes completaram o período de licença com a utilização do período de

férias ou simplesmente retornaram ao trabalho trinta dias antes do término da licença, adotam as seguintes providências:

- I – devolução do período aquisitivo de férias para a primeira hipótese;
- II – pagamento do salário para o período correspondente ao segundo caso.

#### **CLÁUSULA 12ª -**

##### **Considerando:**

- a) a necessidade de racionalização do trabalho realizado no sistema doze horas trabalhadas por trinta e seis de descanso;
- b) a necessidade de respeito à legislação trabalhista vigente;
- c) a necessidade de melhorar o relacionamento entre chefias e demais funcionários;
- d) a necessidade de fixação de critérios objetivos na formulação das escalas de plantões;
- e) a necessidade de se evitar o acúmulo ilimitado de plantões, alimentando o círculo vicioso: número ilimitado de plantões/período extenso de folga/ necessidade de mais plantões/necessidade de horas extras;
- f) a necessidade da administração de quantificar prévia e permanente a mão-de-obra disponível para a realização do trabalho.

##### **Estabelecem:**

1. que é atribuição exclusiva da Direção dos Departamentos do IAMSPE a elaboração das escalas de trabalho bem como fiscalização de seu funcionamento;
2. a limitação em 12 (doze) plantões mensais para cada funcionário;
3. que excepcionalmente, ocorrendo necessidade imperiosa de realização de mais de 12 plantões, as horas excedentes deverão ser calculadas na forma de “Plantões Operacionais”;
4. que, há possibilidade de compensação por uma folga ou, optativamente, pelo recebimento a título de horas extras, do trabalho suplementar que possa vir a ocorrer em decorrência do sistema doze por trinta e seis;
5. que é vedada a compensação por mais de uma folga por mês;
6. criam COMISSÃO com a seguinte composição e os seguintes objetivos:
  - I - COMPOSIÇÃO : Superintendência
    - Diretoria do HD
    - Diretoria da enfermagem
    - Diretoria da Escola de Enfermagem
    - Associação das Enfermeiras
    - AFIAMSPE
    - AMIAMSPE
  - II - OBJETIVOS: Discutir política de relacionamento interno, visando humanizar e harmonizar o ambiente de trabalho; discutir política de reciclagem, treinamento e de fixação de mão-de-obra; discutir a implantação do SISTEMA LARGA ESCALA.
  - III - PRAZO: As partes tem o prazo de dez dias para a indicação de seus representantes e início dos trabalhos.

#### **CLÁUSULA 13ª -**

##### **Considerando:**

- a) que a possibilidade de poder contar com os serviços do IAMSPE durante a aposentadoria, afora o significado de gratidão, transmite tranquilidade e estímulo aos funcionários;
- b) que pode-se buscar a adoção desse benefício, sem ônus financeiro para a instituição.

##### **Estabelecem:**

1. O IAMSPE buscará, de acordo com as possibilidades legais, celebrar convênios médico-hospitalares, com a Previdência Social, a fim de que possa estender àqueles que aqui se aposentarem os mesmos serviços que presta aos servidores públicos da ativa.

#### **CLÁUSULA 14ª -**

##### **Considerando:**

- a) que é possível melhorar o nível de conforto oferecido aos servidores, sem acarretar ônus financeiro para a Instituição.

**Estabelecem:**

1. O pagamento mensal de salários será efetuado através das Agências do Banespa indicados pelos próprios servidores.
2. A administração registra a celebração de convênio com a Prefeitura Municipal de São Paulo, para uso de terreno fronteiriço, a título de estacionamento para veículos dos funcionários.

**CLÁUSULA 15ª -**

**Considerando:**

- a) Sentença transitada em julgado assegurando o direito de recebimento, desde que trabalhadas, de cento e vinte horas extras mensais;
- b) a solicitação expressa do reclamante, assistido por advogado e pela entidade de classe;

**Estabelecem:**

1. que, as 120 (cento e vinte) horas extras serão divididas e incorporadas da seguinte forma:  
HORAS A SEREM TRABALHADAS E RECEBIDAS = 40  
HORAS NÃO TRABALHADAS COM VALOR INCORPORADO AO SALÁRIO = 40  
HORAS NÃO TRABALHADAS E NÃO INCORPORADAS AO SALÁRIO = 40
2. que, da assinatura deste acordo até sua efetivação, todas as horas extras trabalhadas, em número máximo de cento e vinte mensais serão pagas na conformidade da Lei.
3. que, ocorrendo atraso, no pagamento, por qualquer motivo, serão pagas com base no último salário percebido pelo funcionário;
4. que, sendo o funcionário assistido por advogado particular, caberá à APIAMSPE e sua assessoria jurídica, por questões éticas, convocar o reclamante e seu advogado ultimando o acordo, providenciando, inclusive a respectiva petição judicial;
5. que a petição de acordo judicial será assinada pelo reclamante e seu advogado particular; pela APIAMSPE e seu advogado; superintendência e sua procuradoria jurídica.

**CLÁUSULA 16ª -**

**Considerando:**

- a) racionalização do trabalho realizado em regime de SISPLAM.
- b) de redirecionamento de carga horária suplementar segundo novas necessidades;
- c) de respeito à legislação trabalhista vigente;
- d) de reconhecimento de que direitos trabalhistas individuais não são incompatíveis com as melhorias e a alterações pretendidas;

**Estabelecem:**

1. a organização, funcionamento, definição de prioridades, remanejamento; redução, cumprimento e controle da jornada; horário de realização, escalas de férias, etc, do trabalho realizado em regime de SISPLAM constitui prerrogativa e obrigação administrativa da direção do HD e da Superintendência, observados sempre os critérios firmados no presente acordo coletivo;
2. o cálculo para pagamento das horas prestadas neste regime observará os mesmos critérios aplicados para o cálculo das horas prestadas no PLANTÃO NOTURNO, a exceção do pagamento do adicional noturno, observando-se os acordos estabelecidos nos termos do item 4 e seus incisos.
3. qualquer alteração observará sempre no mínimo a legislação trabalhista vigente;
4. a celebração de acordo amigáveis, assistidos pela Mesa de Negociação, para solução de questões advindas com a reorganização dos setores terá como referência os seguintes critérios:
  - I - remanejamento para outro setor;
  - II - composição em relação às horas a serem trabalhadas, suprimidas e incorporadas;
  - III - caso de redução da jornada suplementar dos médicos de 4 (quatro) para 2 (duas) horas o critério de composição é o seguinte:

Horas trabalhadas e recebidas como SISPLAM: 2

Horas não trabalhadas: valor incorporado ao salário: 1

Horas não trabalhadas e valor não incorporado ao salário: 1

5. o cálculo para acordo observará sempre os critérios estabelecidos no item 2, supra.
6. o presente acordo é retroativo a 15/07/89.

#### **CLÁUSULA 17º -**

##### **Considerando:**

- a) que há necessidade de reorganizar o atendimento ao elevado número de usuários que procura diariamente o hospital, sem consulta previamente marcada;
- b) que para se atingir este objetivo faz-se necessário a implantação de um SISTEMAPORTA, composto de PA, PS e Ambulatórios, onde o PRONTO ATENDIMENTO é sabidamente peça fundamental para a eficiência deste serviço;
- c) que o PRONTO ATENDIMENTO deve funcionar de forma interrupta, doze horas diárias, de segunda a sexta-feira;
- d) que o trabalho médico neste regime é desgastante e de alta responsabilidade;

##### **Estabelecem:**

1. os médicos designados para o PA exercem suas atividades em regime de SISPLAM;
2. a carga horária do sistema de plantão é de 4 (quatro) horas diárias;
3. para maior eficiência do sistema as escalas serão intercaladas em jornadas de duas horas;
4. na eventual ausência do plantonista da escala seguinte o médico permanecerá no posto de trabalho até a chegada do substituto;
5. o cálculo das horas trabalhadas neste regime observará os mesmos critérios adotados para o cálculo das horas prestadas no PLANTÃO NOTURNO, à exceção do pagamento do adicional noturno;
6. o critério do cálculo é retroativo a 15 de julho de 1989.

#### **CLÁUSULA 18º -**

##### **Considerando:**

- a) funcionamento insatisfatório do Setor de Manutenção e Reparos e dificuldades no relacionamento interno entre funcionários e sistema de chefia.

##### **Estabelecem:**

1. deslocar para a área de competência da Diretoria Administrativa e responsabilidade técnica sobre o setor;
2. adotar providências, de imediato, para normalização da área;
3. criar Comissão, composta de dois representantes da administração e dois indicados pela APIAMSPE com o objetivo de, ouvidos os funcionários interessados, propor soluções e melhorias às condições de trabalho.

#### **CLÁUSULA 19º -**

##### **Considerando:**

- a) a imperiosa necessidade de reorganização e melhoria dos serviços prestados no Pronto Socorro;
- b) a necessidade de fixação de mão-de-obra e melhor empenho dos profissionais envolvidos com o trabalho do setor.

##### **Estabelecem:**

1. a constituição de uma Comissão de Assessoramento à Mesa de Negociação Coletiva, composta de dois representantes da AMIAMSPE e dois da administração que terá por objetivo acompanhar as providências adotadas para o setor, sugerir mudanças e atuar no sentido de promover a melhoria da qualidade dos serviços do PS;

2. O cálculo das horas trabalhadas no regime SISPLAM/PS observará os mesmos critérios aplicados para o cálculo das horas no PLANTÃO NOTURNO, à exceção do pagamento do adicional noturno.

### **TÍTULO III - RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA 20ª -**

##### **Considerando:**

- a) a necessidade de esclarecer e assegurar o efetivo exercício da atividade sindical sempre em consonância com os fins maiores da instituição que é prestação de serviços, de saúde a uma coletividade de trabalhadores.

##### **Estabelecem:**

#### **1. ESTABILIDADE NO EMPREGO:**

A todos os dirigente das entidades subscritoras do presente contrato de trabalho, da inscrição da candidatura até 1 (um) ano após o término da gestão, salvo demissão por cometimento de falta grave, devidamente apurada e comprovada conforme legislação vigente, nos termos da Constituição da República.

#### **2. LIBERAÇÃO DO TRABALHO:**

Para exercício da atividade sindical, sem prejuízos salariais e assegurados todos os direitos como se trabalhando permanecessem, de 3 (três) dirigente para cada entidade subscritora do presente; De um funcionário indicado pelas entidades representativas para acompanhamento e assistência aos trabalhos da Mesa de Negociação Coletiva, sempre que requisitado.

#### **3. DIREITO DE REUNIÃO:**

Com fins sociais, científicos ou de interesse trabalhista, para entidades internas, observados os procedimentos administrativos e a escala de uso. Com prévia e especial autorização da administração para as entidades "externas".

#### **4. DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO:**

Das mensalidades sociais destinadas às entidades sindicais.

#### **5. PARTICIPAÇÃO NAS COMISSÕES:**

Científicas, de trabalho e outras, de comum acordo entre as partes, criadas pela administração do IAMSPE, pertinentes a questões de interesse da instituição e/ou de seus funcionários.

#### **6. DIREITO DE USO DE ÁREA:**

E de exploração e econômica da lanchonete e da livraria, conforme acordo estabelecido anteriormente.

#### **7. DIREITO A COMUNICAÇÃO DIRETA**

7.1 **AUTO-FALANTES:** Liberação do uso dos auto-falantes, com texto lido pela telefonista para convocação de reuniões sociais, científicas ou de interesse trabalhista, com uso moderado, de forma a não provocar intranquilidades aos pacientes e usuários, observados os procedimentos administrativos internos.

7.2 **VISUAL :** Comunicação através da afixação de cartazes, folhetos, etc, nos murais das entidades sindicais, Faixas poderão ser afixadas, uma na entrada da Rua Pedro de Toledo, outra na entrada da Rua Borges Lagos.  
As partes se comprometem a evitar excesso de poluição visual, em respeito aos usuários.

#### **8. MOBILIZAÇÃO:**

O exercício das liberdades sindicais no HD, em conformidade com as normas constitucionais, é pleno e deve ser exercido sempre em níveis compatíveis com o exercício da atividade médico-hospitalar, em absoluto respeito aos pacientes e usuário da Instituição.

Por entenderem que tal procedimento constitui interesse comum das partes, beneficiando, conseqüentemente, aos usuários da instituição, firmam livremente o presente instrumento contratual, de caráter normativo, cujo cumprimento poderá ser exigido, de forma individual ou coletiva, por qualquer das partes.

São Paulo, 29 de Setembro de 1989.



---

SUPERINTENDÊNCIA/IAMSPE



---

SIND. MÉDICOS EST. SP




---

SIND. TRAB. SAÚDE SP



---

ASSOC. ENFERMEIRAS



---

AFIAMSPE



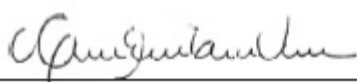
---

AMIAMSPE



---

COORDENADOR CONVIDADO  
DOUGLAS GERSON BRAGA



---

SECRETÁRIA  
MARIA AUX. E. ANDRADE

**EXMA. SRA. MINISTRA DO TRABALHO**

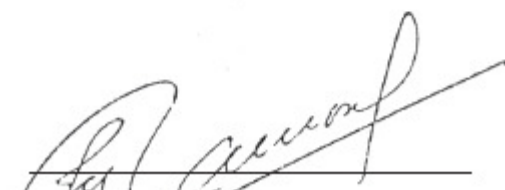
DEST. DRT/SP

A Superintendência do Instituto de Assistência Médica do Servidor Público Estadual de São Paulo - IAMSPE e demais entidades subscritoras, vem, por intermédio do presente, com fundamento no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, solicitar registro e arquivamento dos instrumentos contratuais de trabalho, consistentes nos seguintes documentos, em anexo:

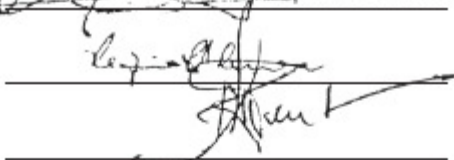
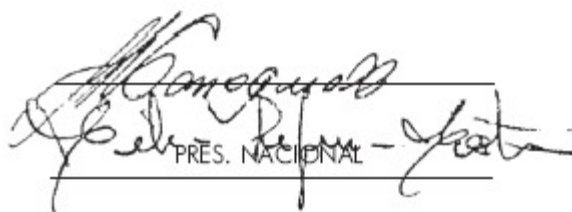
1. Sistema permanente de negociação coletiva de trabalho
2. Acordo coletivo de trabalho

Ratificando protestos de estima e consideração, aguarda deferimento.

São Paulo, 8 de fevereiro de 1990.



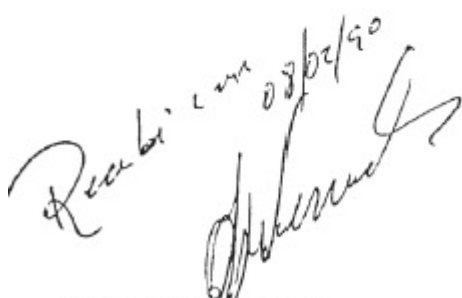
SUP. IAMSPE - JOSÉ G. R. DE OLIVEIRA


PRÉS. NACIONAL

Obs. Demais assinaturas: CUT Est. SP / Sind. Médicos Est. SP/ Sind. Saúde Est. SP/ Ass. Func. IAMSPE / Ass. Médicos IAMSPE / Ass. Ent. IAMSPE.

Recabi. em 08/02/90



DOROTHEA W. SODRE  
MIN. DO TRABALHO



COORD. SISTEMA DOUGLAS G. BRAGA

CHEFE DE GAB. IAMSPE: MÁRCIO SOTERO



**ANEXO C – QUADRO INCADOR DE PRODUÇÃO HOSPITALAR (IAMSPE 1987-1990)**

	<b>ANO</b>	<b>1987</b>	<b>1988</b>	<b>1989</b>	<b>1990</b>
<b>INDICADORES INTERNAÇÃO</b>					
Leitos disponíveis		1.007	947	928	880
Taxa Média de Ocupação		60,91	71,05	74,80	78,43
Média de permanência		10,94	10,59	10,67	111,00
Nº de Internações		23.777	23.074	23.597	22.710
Média mensal pac./leito		2,36	2,43	2,54	2,58
<b>INDICADORES AMBULATORIAIS</b>					
Conultas		481.359	403.482	403.343	457.247
Cirurgias		21.654	25.045	29.307	33.734
<b>TOTAL</b>		<b>503.013</b>	<b>428.527</b>	<b>432.650</b>	<b>490.971</b>
<b>SISTEMA PORTA</b>					
Pronto Socorro		115.815	129.567	117.156	112.812
Pronto Atendimento		-x-	-x-	58.561	77.459
<b>TOTAL</b>		<b>115.815</b>	<b>129.567</b>	<b>175.717</b>	<b>190.271</b>
<b>OUTROS</b>					
Atendimento Domiciliar		6.804	6.444	7.584	8.100
Hosp. Retaguarda		816	732	1.248	1.440

Fonte: Oliveira e Braga Júnior (1994, p. 87).