



Rio de Janeiro, 20 de março de 2013.

Grupo de Trabalho para aprimoramento do Plano de Carreiras e Cargos da Fiocruz

Propostas da ASFOC-SN – Sindicato dos Trabalhadores da Fiocruz

Introdução

Nos processos negociais de 2011 e 2012 o Sindicato se colocou sempre disponível para o diálogo, apesar de toda a dificuldade imposta pelo Governo. Após duras negociações e ampla mobilização dos servidores da Fiocruz, onde se confrontou posicionamentos entre a luta por mais direitos para os trabalhadores e para o fortalecimento do serviço público que estes prestam, e a defesa do governo por ajustes das contas públicas, um Acordo foi assinado em 2012. Este trará impactos médios em torno de 15,8% parcelados em três anos, distribuídos por dentro da lógica da carreira, que ficaram aquém da reivindicação dos trabalhadores, que envolvia além de uma reestruturação ampla da carreira, um percentual referente a recomposição das perdas da inflação.

Sugerimos que o Grupo de Trabalho que se inicia constitua-se em instrumento importante para produção de subsídios ao processo negocial. Mas lembramos que não é o primeiro GT formado para tratar do aperfeiçoamento do Plano de Carreiras e Cargos da Fiocruz, e que a última experiência nesse sentido em 2009, expresso em relatório assinado pelo Sindicato, pela Fiocruz e pelo MPOG, gerou pouco impacto nas negociações que se seguiram. Esperamos que os pontos apresentados pelo Sindicato possam efetivamente propiciar a produção de convergências e que o produto do trabalho coletivo se transforme em efetivo instrumento de apoio às negociações de 2013, a exemplo do ocorrido exitosamente em 2005/2006, quando foi criado o Plano Próprio de Carreiras e Cargos da Fiocruz após intenso trabalho conjunto entre o Ministério do Planejamento, a Presidência da Fiocruz, a Casa Civil e o Sindicato.

Diagnóstico da Carreira:

O Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, criado oficialmente em 30 de junho de 2006, tinha como objetivo central equalizar os salários pagos aos servidores da instituição. Sua implementação permitiu superar distorções que perduravam há mais de uma década, decorrentes principalmente da coexistência de cinco planos de cargos, cada um com mecanismos próprios de gestão, o que gerava fortes discrepâncias salariais e iniquidade de direitos. De acordo com o então presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, que anunciou publicamente sua criação em discurso proferido um ano antes (22/07/2005), durante visita à Fiocruz, a intenção do governo era promover “a equalização interna das remunerações dos servidores”. Segundo ele, os titulares de cargos de mesma natureza e nível de responsabilidade teriam remunerações iguais, independente da situação individual.

Elaborado em conjunto com o Ministério do Planejamento, Presidência da Fiocruz, Casa Civil e o Sindicato dos Trabalhadores (Asfoc-SN), o novo Plano contemplou de imediato cerca de 600 trabalhadores que não recebiam a rubrica referente ao ganho judicial do Plano Bresser – que representava 26,06% do vencimento básico. Além disso, garantiu que os novos concursados que ingressaram na Fiocruz a partir de 2006 já o fizessem sem esta diferença salarial. A equiparação dos salários dos servidores que desempenhavam as mesmas funções e possuíam as mesmas qualificações proporcionou também maior governabilidade institucional pela redução da insatisfação gerada pela diferenciação.

No momento de sua criação, ficou acordado também que o passo seguinte seria a recomposição salarial da carreira, já que nesse primeiro momento privilegiou-se apenas a equalização dos salários. Neste sentido, depois de um período de negociações, chegou-se ao patamar de reajuste que trouxe ganhos de cerca de 50% para toda carreira. A expectativa era que, além do reconhecimento através do aumento acertado, manteríamos a estrutura de carreira herdada do Plano de Ciência e Tecnologia (C&T), do qual éramos originários.

A conquista e o aperfeiçoamento de tal estrutura advinham de sucessivos processos de negociação entre os trabalhadores e os representantes do Poder Executivo Federal, durante os treze anos em que fizemos parte da carreira de C&T. Essa estrutura buscava refletir o que era entendido, tanto pela Fiocruz quanto pelo Sindicato, como necessário para melhor gerir uma instituição com as características próprias que a área de ciência e tecnologia em saúde exigem. No

entanto, a edição da Medida Provisória 441/08 (convertida na Lei 11.907/09, de 02 de fevereiro), que concedeu reajustes para cerca de 300 mil servidores – inclusive o já citado para a Fundação Oswaldo Cruz - trouxe distorções à estrutura de nosso Plano de Carreiras, que nos deteremos mais explicitamente na seção onde apresentamos nossas propostas.

Desde então, o posicionamento do Sindicato nas Mesas de Negociação se orientou sempre por dois eixos: o resgate dos princípios fundamentais que norteavam originalmente a carreira; e a busca de soluções que contemplem os anseios dos trabalhadores, da Instituição e do governo federal, visando valorizar ainda mais a carreira na Fiocruz.

O processo negocial de 2011 trouxe avanços na ampliação do acesso às Gratificações de qualificação para os trabalhadores de Nível Médio (técnico e assistente). E tanto em 2011 quanto em 2012, houve a incorporação parcial da gratificação de desempenho ao vencimento básico, e em que pese isto ter se dado muito aquém de nosso pleito – de incorporação total da GDACTSP – isso implicou em importantes ganhos para os aposentados e pensionistas, que hoje sofrem com a percepção parcial da gratificação de desempenho.

Apesar desses avanços, que avaliamos importantes, ainda que insuficientes, há inúmeros desafios para a qualificação do plano de carreiras, seja no referente a padrões e estrutura remuneratória, aos mecanismos de incentivo à qualificação e ao desempenho, na mobilidade na carreira (progressão), entre outras questões.

Creemos que o principal desafio está no enfrentamento de contradições relacionados a questões estruturais de ordem histórica. Durante a década de 1990, o serviço público em geral, e a Fiocruz no nosso cotidiano, vivenciou uma política governamental pautada pelo enxugamento da máquina estatal, em que as restrições na reposição e na ampliação de servidores impactaram negativamente no desenvolvimento das instituições públicas para atender plenamente a demanda social, gerando expansão da terceirização, precarização do trabalho, e amplas perdas salariais e de direitos dos servidores. Essa política arrefeceu parcialmente nos anos 2000, mas ainda é bastante presente, seja quando se vivencia os problemas relacionados às dificuldades de captação de pessoal através de concursos, e na percepção da falta de uma política salarial clara e permanente.

O quadro atual se apresenta, assim, bastante complexo, onde os condicionamentos e constrangimentos alegados pelo governo, relacionados à conjuntura econômica e política, apontam uma contradição em relação à demanda social por ampliação e qualificação dos serviços públicos e pela atuação do Estado. Acreditamos pois que

nosso Grupo de trabalho só terá efeito e resultados se o enfrentamento dessas contradições, que atingem todos os participantes da mesa, for o balizador de nossa atuação, e que ultrapassemos os limites desse dispositivo (GT) como instrumento exclusivamente técnico.

Princípios balizadores do Plano e da proposta de aprimoramento

- Vencimento básico forte;
- Defesa da paridade e da integralidade como forma de reconhecer o valor do trabalhador aposentado com incorporação do valor integral das gratificações;
- Linearidade entre as remunerações e valorização das carreiras de NI e NS de forma equânime;
- Valorização do componente de qualificação da estrutura remuneratória.

Pressupostos políticos e conceituais das propostas de aprimoramento

- Antes de mais nada, valorizamos a construção coletiva e participativa das propostas que se colocam em tela, com os trabalhadores discutindo a pauta de aprimoramento da carreira em GT no âmbito do Sindicato e em assembleias gerais e por unidades.

Esse processo não se finda com a apresentação ao Governo de maneira formal de proposituras consubstanciadas no presente documento. Acreditamos que as alternativas aqui apostas, bem como aquelas advindas do governo, devem ser continuamente analisadas e aperfeiçoadas tanto pela categoria quanto pelos gestores e governo. Com isso, espera-se pela instituição da permanência dos GTs, tanto no âmbito das relações entre sindicato e governo, quanto no âmbito interno à Fiocruz, para ampliar a participação da categoria no estudo das proposições e cenários.

O trabalho incluiu a consulta a outras carreiras, muitas vezes articulada com o sindicato relacionado; estudos teórico-

conceituais; diálogos e negociações com a gestão da Fiocruz; e apropriação dos consensos institucionais sobre carreira alcançados nos Congressos Internos da Fundação, instância que valoriza a ampla participação da comunidade interna para a construção de diretrizes institucionais.

- O que entendemos por carreira deve ser explicitado, visto que não há univocidade quando se trata desse campo, sobretudo diante dos desvios gerencialistas de nossos tempos, que tendem muitas vezes a tratá-la apenas do ponto de vista da busca de um alinhamento unilateral do trabalhador aos objetivos das instituições.

Para nós, a carreira é dialeticamente constitutiva das relações do trabalhador com a instituição que ele constrói. Assim, no âmbito de nossa inserção social – saúde pública e C&T em saúde – , ela é parte do projeto de Estado que defendemos e do serviço público que nós queremos construir neste país, e que exige dedicação integral de uma vida ao projeto de luta pela saúde como direito das coletividades.

Para isso, nós precisamos de uma carreira constitutiva de direitos, os quais possam ser percebidos pelos trabalhadores enquanto critérios e conceitos permanentes.

Portanto, na nossa concepção, a intervenção pela carreira não pode ser conjuntural. Lutamos pela construção de um país mais justo, de um modelo de desenvolvimento mais inclusivo, pela saúde como direito de todos, e pela geração de conhecimento orientada para encontrar soluções para os problemas e demandas sociais. Para isso precisamos de serviços e servidores públicos à altura, e de propostas que os valorize, especialmente no que tange às mazelas decorrentes das condições de trabalho muitas vezes precarizadas, desestimuladoras e alienantes.

- As chamadas carreiras organizacionais tradicionalmente têm em sua estrutura uma movimentação marcadamente linear e vertical. Numa vertente mais atual, gerencialista e “por competência”, essa tônica é aprofundada, focando a descrição de cargos, as várias modalidades de remuneração, a gestão do desempenho e muitas vezes a competição interna. Com isso, a “gestão” da carreira supõe a mensuração da “entrega” do “colaborador” ao cargo e à instituição. A promoção está relacionada à atitude e ampliação de atividades, e no âmbito do desenvolvimento a organização se torna somente responsável por fornecer suporte a treinamentos. Os desejos e interesses dos trabalhadores são substituídos por objetivos, normas e

objetos de trabalho alheios a sua subjetividade, que agora está capturada na teia corporativa.

A carreira que defendemos deve ser um percurso considerado fluido a ser seguido pelos trabalhadores, de modo a criar coerência entre interesses pessoais e profissionais. É influenciada constantemente por fatores externos (cultura, organizações, instituições e sociedade), e pelas negociações nos esquemas internos de distribuição e concentração de poder. Nessa perspectiva, o desenvolvimento na carreira deve prever um conjunto de funções de naturezas estratégicas, sob a lógica dos cargos amplos ou cargos multifuncionais, que permitem a flexibilidade necessária ao exercício de atribuições específicas e relacionadas as atividades da Instituição, de modo que o trabalhador possa atuar e contribuir da sua melhor forma com a missão institucional.

A mobilidade na carreira e na instituição deve propiciar independência e autonomia para cada trabalhador, ao mesmo tempo que deve ser garantido o sentido de rede de compromissos, articulando autodeterminação e criatividade com responsabilidade profissional. A carreira deve ser ordinariamente motivadora, desde o primeiro dia de trabalho até a conclusão do ciclo do trabalhador na organização. Deve contribuir para ampliar sua capacidade de reflexão e para a desalienação do processo de trabalho. E os critérios de acesso e liberação para participação nas qualificações profissionais e na vida profissional e política devem ser pautados pela busca da equidade e justiça.

Proposta para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento do Plano Fiocruz

Desenvolvimento e Aperfeiçoamento do Plano Fiocruz

- **Incorporação da GDACTSP ao Vencimento Básico.**

No processo de negociação de 2012, na busca de reduzir o peso do componente variável da remuneração, optou-se pela incorporação progressiva ocorrendo no período entre 2013 e 2015. Esse valor ao final do acordo, em 2015 ainda representará, no topo da carreira por exemplo, entre 14 e 19% da remuneração no nível intermediário e entre 19 a 29% no nível superior. No entanto, ainda restará um percentual significativo do componente variável na remuneração,

por isso continuamos defendendo que esse componente seja totalmente incorporado ao Vencimento Básico.

- **GDACTSP integral para os aposentados.**

Para o Sindicato é essencial que se garanta o direito a paridade e a integralidade como forma de reconhecer o valor do trabalhador que se aposenta após anos de dedicação à Fiocruz. Esses trabalhadores foram essenciais na construção da Instituição que temos hoje, reconhecida nacionalmente e internacionalmente, num tempo no qual a estrutura remuneratória tinha outros significados e com menos direitos. Por isto entendemos que não deva haver proventos de aposentadoria com a metade do valor referente à gratificação de desempenho (GDACTSP).

Nos últimos anos, algumas carreiras do serviço público federal vêm rompendo com essa lógica. Um caso bastante claro é o das carreiras que recebem suas remunerações por subsídio e se aposentam com salários integrais. É preciso garantir um tratamento não discriminatório em relação à aposentadoria. Não é aceitável o fato de que receber uma gratificação de desempenho seja motivo para salários menores em nossas aposentadorias.

A incorporação da GDACTSP ao Vencimento Básico, conforme proposto no item anterior, deve ser garantida tanto para ativos quanto para aposentados.

Porém, considerando a progressividade dessa incorporação presente no acordo de 2012, e um possível cenário de que o restante do GDACTSP também tenha sua incorporação escalonada, propomos a imediata ampliação do percentual hoje praticado com os aposentados, que se aproxime do teto que se paga aos ativos, próximo aos 90%.

- **Criação do bônus de desempenho (semestral ou anual)**

A GDACTSP, na prática, não tem "gratificação desempenhos", ao se tornar salário, como se fosse componente fixo da remuneração.

Com a incorporação integral da GDACTSP, propomos a criação de uma bonificação a ser paga pelo desempenho, com periodicidade semestral ou anual.

- **Ampliação do acesso a gratificações**

O acesso às gratificações por qualificação e titulação (RT e GQ) era orientado até 2012 exclusivamente por titulações acadêmicas formais, tratando igualmente carreiras extremamente diferentes.

Esse formato desvirtua o desenvolvimento profissional ao orientá-la para a formação acadêmica e não na especificidade de cada carreira ou na história laboral do servidor. E como o desenvolvimento na carreira e a busca por cursos e capacitações no mais das vezes é feita pelo empenho pessoal, não necessariamente articulado com a relevância institucional e com estratégias globais de qualificação, a liberação para cursos mais longos, como mestrado e doutorado, são dificultados, fazendo com que os critérios acadêmicos se tornam bloqueios para os trabalhadores acessarem a níveis remuneratórios mais elevados

A ampliação das GQs em 5 níveis em 2012, e o aceite da possibilidade de acumulação de cursos constituiu um importante avanço para o nível médio.

Porém mantém-se a necessidade de adequar a concessão de Retribuição de Titulação (RT) e Gratificação por Qualificação (GQ) de todas as carreiras, considerando as características e os padrões diferenciados de desenvolvimento de cada nível (intermediário e superior) e de cada cargo (analista, tecnologista, pesquisador, especialista, técnico e assistente)

Desta forma, propomos uma estrutura única de valorização da titulação e da qualificação dos trabalhadores que englobe qualificações diversas e titulação, aqui denominada **Retribuição por Qualificação ou Titulação – RQT**, para ser implementada no Plano Fiocruz, de forma que todas as carreiras tenham a mesma nomenclatura na valorização de seu componente de qualificação. Esta estrutura está representada na tabela abaixo:

Retribuição por Qualificação e Titulação

RQT	REQUISITOS	CARGOS QUE ACESSAM
RQT I	180 H	ASSISTENTES E TÉCNICOS
RQT II	250 H	ASSISTENTES E TÉCNICOS
RQT III	360H OU GRADUAÇÃO ESPECIALIZAÇÃO LATO SENSU- NS	ASSISTENTES E TÉCNICOS ANALISTAS E TECNOLOGISTAS
RQT IV	MESTRADO MESTRADO OU EQUIVALÊNCIAS	PESQUISADORES ANALISTAS E TECNOLOGISTAS ASSISTENTES E TÉCNICOS
RQT V	DOUTORADO DOUTORADO OU EQUIVALÊNCIAS	PESQUISADORES ESPECIALISTAS ANALISTAS E TECNOLOGISTAS ASSISTENTES E TÉCNICOS

As equivalências referem-se a acesso às RQTs através de outros dispositivos que não sejam só os acadêmicos, ainda que esse modo de qualificação tenha que ser valorizado e mantido.

Assim, as equivalências deverão considerar:

1. Qualificação Profissional: técnica e/ou acadêmica

- Acumulação de cursos de capacitação ou qualificação profissional;
- Certificações técnicas externas, por exemplo: área da tecnologia da informação; engenharia e arquitetura; gerenciamento de projetos, dentre outros;

- Educação permanente e continuada: estímulo à qualificação de todos os trabalhadores através de planos de qualificação construídos coletivamente, e não apenas por empenho e ensino pessoal.

2. Atividades relacionadas diretamente à relevância institucional:

- Representação institucional técnica, científica, acadêmica e/ou política;
- Coordenação ou gerência de atividades e projetos (não vinculadas a atribuições de cargos)
- Produção técnica, científica e nas áreas de ensino e formação profissional;

A análise das equivalências deve prever marco temporal que considere atividades ou qualificações realizados durante toda a vida funcional dos trabalhadores. Por consequência, e considerando o Princípio da paridade com integralidade, todas as modificações propostas em sua implementação devem ser extendidas aos aposentados.

• **Recuperação da titulação por percentual**

A mudança das titulações – hoje denominadas Gratificação de Qualificação (GQ) para o nível intermediário e Retribuição por Titulação (RT) para o nível superior – para valores fixos e não mais percentuais, faz com que esse importante instrumento para estimular a qualificação dos servidores fique muito vulnerável às mudanças de governo e de visão destes em relação à sua importância. Esse é um instrumento fundamental para uma instituição que tem atividades de pesquisa e desenvolvimento em Ciência e Tecnologia na área da Saúde. Fica claro que há o risco da perda do seu valor ao longo dos anos.

Anteriormente, ainda no Plano de C&T, o adicional de titulação era pago por percentuais vinculados ao VB (18, 35 e 70%, alterado posteriormente para 27, 52,5 e 105%). Agora, tais componentes da remuneração estão previstos em valores nominais, sem qualquer critério, em tabelas anexas e não mais no corpo da lei.

Os trabalhadores da Fiocruz defendem que o componente de valorização da qualificação seja calculado com base em percentuais em cima do VB, para garantir os princípios anteriormente citados.

Na nova estrutura com 5 RQTs, propõe-se uma proporcionalidade que considere a princípio os seguintes percentuais:

RQT I	RQT II	RQT III	RQT IV	RQT V
27%	35%	52%	70%	105 %

- **Dedicação Exclusiva (D.E.).**

Defendemos a D.E. como forma de manter o foco do servidor exclusivamente na carreira e nas atividades que a Fiocruz desenvolve. Assim como em outras carreiras, os trabalhadores de Ciência e Tecnologia em Saúde lidam com muitos projetos e atividades que requerem alto sigilo. O desenvolvimento de novas tecnologias em diversas áreas deve ser protegido, por se tratarem de informações de grande valor econômico e social. É importante também que os conhecimentos adquiridos pelos profissionais sejam utilizados de maneira a fortalecer o papel do Estado enquanto formador e formulador. O Estado deve oferecer aos servidores dessas áreas grande incentivo remuneratório, evitando que esses profissionais necessitem buscar outras atividades fora da Instituição como forma de complementação salarial. O instrumento da dedicação exclusiva é um importante incentivo nesse sentido. Ao oferecer uma remuneração compensatória maior, pode-se obter, através de instrumento legal, que o servidor só exerça uma função ou um cargo público, vedando-lhe a possibilidade de realizar qualquer outra atividade profissional particular ou pública.

Defendemos ainda que tal instrumento possa ser aplicado para todos os trabalhadores, pois a complementaridade de todas as funções e o grande investimento feito na qualificação dos servidores nas diversas áreas da Instituição devem ser valorizados, e esta força de trabalho especializada deve ser mantida.

- **Interpenetração de tabela entre os níveis.**

O trabalhador de nível intermediário, ao chegar ao topo da carreira, passou por diversos processos de qualificação e aperfeiçoamento. Por causa de sua experiência e conhecimento dos processos e da cultura institucional está mais bem preparado para instruir os novos servidores que chegam na instituição. Em muitos casos, isso acontece também em relação aos novos servidores de nível superior que ingressam no início da carreira e que ainda não dominam o processo de trabalho onde estão se inserindo. Por isso, defendemos que os

vencimentos do topo da carreira do nível intermediário sejam maiores e alcancem o início da carreira para o nível superior.

Para exemplificar, apresentamos abaixo os Vencimentos Básicos dos cargos de Nível Intermediário e Nível Superior durante as modificações do acordo 2012, a serem finalizadas somente em 2015.

Nível Superior – VB

Nível Intermediário - VB

2013	2014	2015		2013	2014	2015
R\$ 6.957,89	R\$ 7.288,39	R\$ 8.022,79		R\$ 3.289,27	R\$ 3.445,51	R\$ 3.703,72
R\$ 6.714,06	R\$ 7.032,97	R\$ 7.748,57		R\$ 3.179,15	R\$ 3.330,16	R\$ 3.582,06
R\$ 6.479,31	R\$ 6.787,07	R\$ 7.484,16		R\$ 3.073,02	R\$ 3.218,99	R\$ 3.464,79
R\$ 6.145,53	R\$ 6.437,44	R\$ 7.107,48		R\$ 2.974,42	R\$ 3.115,71	R\$ 3.356,86
R\$ 5.930,73	R\$ 6.212,44	R\$ 6.865,17		R\$ 2.874,50	R\$ 3.011,04	R\$ 3.246,33
R\$ 5.722,98	R\$ 5.994,82	R\$ 6.630,79		R\$ 2.777,01	R\$ 2.908,92	R\$ 3.138,40
R\$ 5.429,58	R\$ 5.687,49	R\$ 6.299,12		R\$ 2.687,29	R\$ 2.814,93	R\$ 3.040,05
R\$ 5.240,79	R\$ 5.489,72	R\$ 6.085,63		R\$ 2.596,00	R\$ 2.719,31	R\$ 2.938,86
R\$ 5.058,24	R\$ 5.298,51	R\$ 5.879,24		R\$ 2.506,92	R\$ 2.626,00	R\$ 2.840,00
R\$ 4.799,31	R\$ 5.027,27	R\$ 5.585,68		R\$ 2.424,89	R\$ 2.540,07	R\$ 2.749,98
R\$ 4.633,60	R\$ 4.853,70	R\$ 5.397,78		R\$ 2.341,59	R\$ 2.452,82	R\$ 2.657,43
R\$ 4.472,73	R\$ 4.685,18	R\$ 5.215,46		R\$ 2.259,96	R\$ 2.367,31	R\$ 2.566,64
R\$ 4.244,34	R\$ 4.445,95	R\$ 4.956,17		R\$ 2.184,03	R\$ 2.287,77	R\$ 2.483,11
R\$ 4.097,57	R\$ 4.292,21	R\$ 4.789,29		R\$ 2.107,25	R\$ 2.207,34	R\$ 2.397,62
R\$ 3.955,59	R\$ 4.143,48	R\$ 4.627,95		R\$ 2.031,86	R\$ 2.128,37	R\$ 2.313,61

- **Valorização e estímulo ao trabalhador durante toda a sua carreira funcional**

O Plano da Fiocruz, que acompanha a tendência dos demais planos do Serviço Público Federal, não contempla dispositivos que valorizem o trabalhador e o estimule durante todo o tempo que ele se manterá na instituição. Isso impacta tanto no âmbito das subjetividades, quanto na gestão institucional.

Propomos aprofundar o estudo de alternativas que garantam esse preceito. Vemos preliminarmente algumas possibilidades abaixo relacionadas nas 3 próximas seções: dois instrumentos que anteriormente já foram presentes nas estruturas de cargos federais – Adicional por Tempo de Serviço e Ascensão Funcional – , bem como a criação de novas referências, classes e padrões. Outras mais podem ser aventadas futuramente.

- **Adicional por Tempo de Serviço.**

Os servidores públicos federais, ao serem aprovados nos respectivos e difíceis concursos públicos de ingresso, entregam-se ao serviço público por todo o resto de sua vida profissional, circunstância essa que não pode ser simplesmente ignorada. Esses trabalhadores, na maioria dos casos, somente deixarão o serviço público ao se aposentar. Por entender assim, o legislador encaminhou proposta de emenda à Constituição (PEC 210/07), que restabelece o adicional por tempo de serviço como componente da remuneração para algumas carreiras. Achamos que deve-se buscar um tratamento isonômico para todos e, portanto, que tal direito seja estendido aos demais servidores. Este é um importante incentivo ao ingresso de mais e melhores profissionais para prestação dos serviços públicos de que tanto necessita a população brasileira.

- **Ascensão Funcional**

O instituto da ascensão funcional foi abolido na Constituição de 1988 e seu retorno poderá se converter numa forma eficaz e justa de estímulo ao desempenho do servidor em suas atividades e automaticamente em benefício do serviço público. Atualmente, as possibilidades de crescimento na carreira ficam limitadas à progressão e à promoção. O servidor chega ao fim de carreira com cerca de 15 (quinze) anos de serviço público, ficando nesta situação até completar o tempo para sua aposentadoria. Isso tem gerado baixo estímulo para o seu desenvolvimento ou mesmo para executar suas tarefas com plenitude.

Diferentemente do que se fazia antes da Constituição de 1988, o que defendemos para o retorno da ascensão funcional - que necessita de Emenda Constitucional para tanto - passa por reservar vagas no concurso público, para as quais poderiam concorrer os servidores do cargo imediatamente anterior na carreira em que estivessem, desde que observadas as exigências de escolaridade e interstício. Além de fazer a mesma prova que os demais candidatos no mesmo concurso, o servidor beneficiado pela ascensão seria submetido às mesmas exigências aplicáveis aos demais aprovados. Tal possibilidade geraria para a Instituição a possibilidade de contar com servidores já qualificados, com pleno conhecimento da rotina, dos procedimentos e da cultura institucional.

- **Criação de novas referências, classes e padrões**

Discussões anteriores já tiveram consenso de que a carreira deve ter em torno de 20 níveis. No entanto, o Sindicato defende que o aumento de níveis seja combinado com o progressivo aumento do VB e da Remuneração do Servidor. Não defendemos exclusivamente a

criação de 5 níveis acima do topo existente. Este aumento precisa ser considerado junto às demais reivindicações de melhoria na carreira, para que o aumento de níveis não signifique para o trabalhador somente um tempo maior para chegar ao topo da carreira e sim represente ganhos reais para o trabalhador com esse aumento.

- **Ingresso e renovação do quadro permanente de servidores**

Geralmente quando se fala em carreira, os debates giram somente em torno de estruturas remuneratórias, desempenho, desenvolvimento profissional, promoção e progressão. Porém, um dos principais elementos desestruturantes de carreiras está relacionado à política de captação e fixação das forças de trabalho nas instituições.

Não adianta existir um plano bem alinhavado conceitualmente e de retornos financeiros importantes para o trabalhador, se o montante de trabalhadores não se renova, ou não se amplia na proporção do crescimento e desenvolvimento da organização.

Na Fiocruz isso é um fato. A Fundação vem dando conta de demandas cada vez mais complexas no âmbito da ciência, tecnologia, inovação, produção e formação no campo da saúde pública. O crescimento institucional não tem sido acompanhado pela demanda de trabalhadores que devem exercer a função pública, através de concursos públicos. Mesmo considerando os últimos concursos com significativo número de vagas (2006 – 1500 servidores e 2010 – 1000 servidores)–a maioria dessas vagas foi destinada à redução da terceirização de cargos públicos.

No entanto, a terceirização ainda é ampla, a utilização de fundações de apoio para contratar mão de obra temporária é extensa e de crescimento exponencial, e não há reposição automática quando há casos de vacância nos cargos (morte, abandono aposentadoria...)

Defendemos que sejam autorizadas vagas de concurso público em quantidade e perfil que contemplem e acompanhem o crescimento institucional, e ainda a autorização para reposição automática dos cargos de vacância que surgem habitualmente na Instituição.

Outras questões para serem abordadas

Não cremos ter esgotado as possibilidades e explorado todas as alternativas que aperfeiçoem nosso Plano. Apontamos pelo menos mais duas que merecem tratamento:

- a compensação dos valores da insalubridade, pelo entendimento de que a retirada desse adicional que recebemos há mais de 15 anos, proposto por instrumento normativo, caracterizará redução salarial;

- o cargo de Especialista se caracteriza por ser isolado, com uma única Classe e padrão de vencimento, sem uma carreira que oriente sua mobilidade profissional. Ademais, os critérios que são definidos para sua entrada na instituição (ter realizado pesquisas durante, pelo menos, 6 anos, após a obtenção do título de Doutor; e ter reconhecimento em sua área de pesquisa e desenvolvimento tecnológico) são alcançados por um contingente importante de trabalhadores, mas que porém não acessa os padrões remuneratórios que o Especialista, por estar cumprindo os ritos e a trajetória prevista em seu cargo. Ou seja, o cargo de especialista tem gerado iniquidade e injustiça, que só não é maior ou mais visível para o restante dos trabalhadores porque por ora ainda são poucos os postos existentes na Fiocruz.

Finalizamos reforçando que o processo de discussão que se inicia possa se relacionar com o processo negocial que esperamos seja estabelecido em breve.



Sindicato dos
Trabalhadores da Fiocruz



ASFOC –SN

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DA FUNDAÇÃO
OSWALDO CRUZ**

GESTÃO 2012-2014

Executiva Nacional	
Paulo Garrido – Presidente	Justa Helena Franco – Vice- Presidente
Diretores:	
Alcimar Batista	Alexandre Pessoa
Daniel Daipert	Cristiane Moneró
Geandro Pinheiro	João Carlos Borges Rolim de Freitas
Jorge da Hora	Luciana Lindenmeyer
Rita Regina	Roberto Lopes
Wladimir Gomes de Melo	