



Sindicato dos
Trabalhadores da Fiocruz



ASFOC - SN

Oficina do MPOG Aprimoramento do Plano Fiocruz

20 de março de 2013

PLANO FIOCRUZ

Integram o Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública as seguintes Carreiras e cargos:

I - de nível superior:

- a) Carreira de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública;
- b) Carreira de Desenvolvimento Tecnológico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública;
- c) Carreira de Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública; e
- d) cargos isolados de provimento efetivo de Especialista em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública;

II - de nível intermediário:

- a) Suporte Técnico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública; e
- b) Suporte à Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública.

Princípios balizadores do plano e das propostas de aprimoramento

- Vencimento básico forte;
- Defesa da paridade e da integralidade como forma de reconhecer o valor do servidor inativo 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.

Análise das distorções da carreira

- Desde que a titulação passou a ser paga em valor fixo, foi perdida qualquer lógica da carreira. 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 defendem que o componente de valorização da qualificação seja calculado com base em percentuais em cima do VB, para garantir os princípios anteriormente citados

Análise das distorções da carreira

- 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
- Cria bloqueios para os trabalhadores aos níveis remuneratórios mais elevados
- A ampliação das GQs em 5 níveis, e a possibilidade de acumulação de cursos constituiu um importante avanço para o NI

Análise das distorções da carreira

- A GDACTSP, na prática, não tem “gratificado desempenhos”, ao se tornar salário, como se fosse componente fixo da remuneração
- Fere princípios ao não ser concedida integralmente aos aposentados e pensionistas
- Os processos negociais recentes avançaram na recuperação da proporcionalidade entre o NI e NS, com a incorporação progressiva que ocorrerá até 2015
- Ainda resta valor a ser incorporado, uma vez que nosso pleito é a incorporação integral

Pressupostos das propostas

- O desenvolvimento na carreira prevê um conjunto de funções de naturezas estratégicas, sob a lógica dos cargos amplos, 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 melhor forma com a missão institucional
- Equidade nos critérios de acesso e liberação para participação nas qualificações profissionais
- Planos de qualificação e titulação instituídos nas Unidades de forma permanente
- Planejamento das qualificações orientado preferencialmente em acordo com a relevância Institucional

Modelo ideal de carreira

- Instituição de GT permanente para estudar alternativas e proposições a serem analisadas pela categoria, e que dialogue com o processo de negociação com o Governo;
- Deve ser pactuado a curto e médio prazo
- Valorizar o mérito e a ampliação de direitos do trabalhador;
- Pilar essencial histórico da carreira de C&T – valorizar a qualificação e titulação para atuação na ciência, tecnologia, inovação, formação e produção em saúde pública.

Propostas para aprimorar o Plano

1. Incorporação total da GDACTSP
2. Criação do bônus de desempenho (semestral ou anual)

Propostas para aprimorar o Plano

3. Garantir proporcionalidade na remuneração total entre valores das retribuições para as qualificações/titulações e do Vencimento Básico
4. Na medida que o VB for fortalecido poderá ser reavaliada a proporcionalidade das retribuições para as qualificações/titulações

Propostas para aprimorar o Plano

5. Implementar lógica matricial de acesso às retribuições relacionadas ao desenvolvimento profissional:
 - unificação da RT e da GQ em 5 RQTs
 - critérios de concessão equivalentes, mas que permitam tanto a diferenciação de cada cargo, quanto a mobilidade funcional
6. Valorização institucional do desenvolvimento profissional, vinculado a programa amplo de qualificação do trabalhador

Propostas para aprimorar o Plano

Estrutura de Retribuição por Qualificação e Titulação para as carreiras do Plano Fiocruz

RQT	Requisitos para acesso	Cargos que acessam
RQT I	180 H	Assistente e Técnico
RQT II	250 H	Assistente e Técnico
RQT III	360 H OU GRADUAÇÃO ESPECIALIZAÇÃO LATO SENSU	Assistente e Técnico Analistas e Tecnologistas
RQT IV	MESTRADO OU EQUIVALÊNCIAS	Todos os cargos
RQT V	DOUTORADO OU EQUIVALÊNCIAS	Todos os cargos

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

Propostas para aprimorar o Plano

Definição das Equivalências

As equivalências deverão considerar:

- a) 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;

Propostas para aprimorar o Plano

Definição das Equivalências

As equivalências deverão considerar:

b) 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;

Propostas para aprimorar o Plano

Definição das Equivalências

As equivalências deverão considerar:

A análise das equivalências deve prever marco temporal que considere atividades ou qualificações realizados durante toda a vida funcional dos trabalhadores.

Propostas para aprimorar o Plano

7. Considerando o Princípio da paridade com integralidade, todas as modificações propostas em sua implementação devem ser aplicáveis aos aposentados

Propostas para aprimorar o Plano

Outras discussões para serem discutidos posteriormente no GT

- Regulamentação da Licença Sabática – minuta de Decreto em análise
- Dedicção Exclusiva
- Garantir que o trabalhador seja valorizado e estimulado durante toda a sua carreira funcional (possibilidades: anuênio, novas classes e níveis, ascensão funcional, ou outras formas)
- Investimento e autorização frequentes de concurso público:
 - ✓ diminuição da terceirização pela ampliação de vagas por concurso
 - ✓ reposição automática dos cargos de vacância
- Interpenetração das Tabelas NI e NS
- Especialista: Cargo isolado, “sem carreira”
- Revisão dos critérios de concessão do adicional de insalubridade

ASFOC – SN
SINDICATO NACIONAL
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
Wlademir Gomes de Melo

Telefones: 2598 4231 ou 2564 5720

E-mail: secretaria@asfoc.fiocruz.br