



Congresso Interno da FIOCRUZ

**Ciência, Tecnologia e Inovação
para Melhoria da Qualidade de Vida**

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

**RELATÓRIO CONSOLIDADO
DA PLENÁRIA EXTRAORDINÁRIA
DE RECURSOS HUMANOS DO
IV CONGRESSO INTERNO**

11

12

13

14

15

16

17

novembro 2003

18

19

20

21

22

23

24

25

1 **INTRODUÇÃO**

2
3 A primeira etapa do IV Congresso Interno, realizada em novembro de
4 2002 - “Ciência, Tecnologia e Inovação para Melhoria da Qualidade de Vida” -
5 teve como um dos temas estratégicos a discussão da Política de Recursos
6 Humanos da FIOCRUZ, considerando que as transformações no modelo
7 institucional têm correspondência direta, tanto conceitual quanto prática, na
8 gestão dos recursos humanos.

9 Partindo do princípio que o desenvolvimento da Instituição deve ser
10 acompanhado do desenvolvimento profissional e pessoal dos trabalhadores
11 que a compõem e da excelência de seus diversos campos de atuação, fazia-se
12 necessário contextualizar esta discussão tendo como parâmetros as mudanças
13 que vinham acontecendo no mundo do trabalho na última década, as
14 obrigações do Estado brasileiro e as políticas de governo que deveriam orientar
15 as práticas institucionais.

16 Considerando a relevância do tema e a necessidade de aprofundá-lo, e
17 também o momento de transição política pelo qual passava o país, com a
18 perspectiva de mudança de governo, a Plenária do IV Congresso Interno optou
19 por realizar uma Plenária Extraordinária, com o tema específico de Recursos
20 Humanos, no ano de 2003, para a qual seriam remetidas as teses
21 apresentadas neste campo.

22 A realização desta Plenária – cujo título é “Valorização do Servidor
23 Público: Um Desafio para o Novo Governo” – acontece num momento de
24 redefinições, formulações e renovação da política do Estado Brasileiro. Embora
25 não se tenha uma política de governo definida para o setor público, e em
26 especial para os recursos humanos, a FIOCRUZ participa deste debate
27 buscando, com isso: (i) contribuir para o debate sobre o Estado brasileiro; (ii)
28 fortalecer a constituição de processos democráticos de gestão no campo do
29 trabalho, não apenas democratizando as instituições, mas também as
30 transformando em espaços de desenvolvimento da personalidade humana; (iii)
31 contribuir para o amplo debate nacional sobre o tema já iniciado nas Mesas de
32 Negociação instituídas no âmbito do governo federal.

33 As transformações políticas e tecnológicas que vêm ocorrendo no
34 universo do trabalho, da ciência e da saúde colocam as relações de trabalho no

1 centro do debate no que se refere ao campo de recursos humanos. A
2 FIOCRUZ vivencia o debate sobre a gestão do trabalho nos diversos
3 colegiados já existentes, dando origem a uma política de recursos humanos
4 que vem sendo implantada, merecendo continuado aprofundamento. Nessa
5 perspectiva, a Plenária Extraordinária se reveste de importância fundamental.
6 Sua programação está orientada pelos temas mobilizadores: regulação do
7 trabalho, política de benefícios e promoção à saúde do trabalhador, plano de
8 carreiras e avaliação de desempenho.

10 I. O CONTEXTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

12 A discussão decorrente dos problemas apresentados remete a uma reflexão
13 maior sobre qual modelo deverá orientar as relações do Estado com a Sociedade
14 no atual governo. No plano das políticas públicas, uma das preocupações do atual
15 governo é com as mudanças nas relações de trabalho e com um modelo de gestão
16 baseado em um sistema de pactuação com os trabalhadores, através da
17 constituição de Mesas de Negociação.

18 No cenário internacional, constata-se um quadro adverso no que diz respeito
19 às garantias ao trabalho e aos direitos a ele relacionados, marcado pelo
20 fortalecimento das propostas "flexibilizadoras" das relações trabalhistas, que em sua
21 esmagadora maioria submetem, na verdade, os direitos já assegurados na Lei à
22 lógica do mercado ou mesmo à da "livre negociação", no sentido de suprimi-los.

23 No momento, está em discussão no Fórum Nacional do Trabalho, sob a
24 coordenação do Ministério do Trabalho, a proposta de Reforma Trabalhista, que
25 introduz temas polêmicos com mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho
26 (CLT). Por outro lado, constata-se uma grande pressão internacional por parte da
27 Organização Internacional do Trabalho (OIT) para que os países cumpram as
28 determinações do referido órgão no que tange à proteção do trabalho.¹

29 Na FIOCRUZ, nos últimos anos, dada a impossibilidade de suprir o quadro
30 de profissionais por processos próprios do setor público, buscando dar
31 conseqüência à missão institucional, gestores vêm incorporando trabalhadores com
32 diferentes vínculos precários. Estas práticas vêm estabelecendo uma relação

¹ Ver relatório da Oficina de Gestão do Trabalho nos Anais do Congresso da ABRASCO, Brasília, 2003

1 conflituosa na Instituição e dentro do governo como um todo, entre os órgãos de
2 controle e os gestores das diversas instituições do Estado, sendo necessária a
3 mediação do poder Judiciário, dadas as características de precarização que a
4 absorção de novos trabalhadores tomou.

5 A expressão deste problema se manifesta no debate de temas como: manter
6 o caráter público do Estado, garantir a funcionalidade dos serviços públicos
7 essenciais e oferecer proteção ao trabalhador pelo exercício do seu trabalho,
8 respeitando o princípio da legalidade.

9 Entendendo que esta pauta transcende o projeto e o programa de qualquer
10 governo, faz-se necessário superar os entraves hoje impostos pela economia
11 global, que tenta subverter os interesses de cada país à sua lógica, assim como as
12 decisões dos condutores das políticas públicas.

13 Neste ambiente, urge reorientar a formulação das políticas de gestão do
14 trabalho para o setor público, no sentido do interesse nacional e do fortalecimento
15 do Estado brasileiro. Nesse campo, a valorização do trabalho, que aparece de
16 forma recorrente nos discursos do governo, deve se constituir em um princípio
17 fundamental para a construção da identidade do servidor público, considerando a
18 centralidade do mesmo no processo de trabalho. Esse processo, resultante de um
19 seminário de gestão realizado pelo Governo Federal, se consubstancia em três
20 estratégias: (i) estabelecimento de uma política salarial digna e compatível com as
21 responsabilidades e o trabalho realizado; (ii) elaboração de uma política que oriente
22 a construção de planos de carreiras que tenham como eixo o incentivo ao
23 desenvolvimento profissional e pessoal dos trabalhadores; (iii) promoção e
24 manutenção da saúde do trabalhador através de condições físicas, ambientais,
25 ergonômicas, biosseguras e psicossociais adequadas ao exercício do trabalho.

26 Por fim, o tema da regulação, pressuposto básico para a gestão do trabalho,
27 coloca-se como uma necessidade dos trabalhadores e da sociedade em geral, com
28 o objetivo de garantir os princípios da equidade e do direito de cidadania.

29 Entendido nessa dimensão, o tema dos recursos humanos ultrapassa os
30 limites da simples normatização dos modelos de contratação no setor público.

31 A construção de marcos regulatórios no campo da gestão das relações de
32 trabalho compreende: (i) uma dimensão política, referente aos direitos sociais; (ii)
33 uma dimensão econômica, referente ao mercado de trabalho, a responsabilidades e
34 ao trabalho realizado; (iii) uma dimensão técnico-administrativa, referente ao modelo

1 de gestão nele incluído (os mecanismos de ingresso, desenvolvimento de
2 competências, mecanismos de remuneração e avaliação).

3 Seus efeitos também têm reflexo nas estratégias de ordenamento da
4 formação e da regulação das relações de trabalho como um todo, onde se incluem
5 tanto o setor público quanto o setor privado.

6 O estabelecimento de parâmetros nas instituições públicas para seleção,
7 contratação, avaliação e monitoramento da força de trabalho é, portanto,
8 responsabilidade de toda a Instituição, tendo os gestores papel fundamental na
9 promoção destes processos, devendo ser objeto de reflexão e negociação com os
10 trabalhadores e de regulação do poder público e controle social.

11 O desafio que está posto, portanto, é o de discutir e propor bases para a
12 construção de um modelo de gestão de recursos humanos para o setor público
13 pautado nos princípios da responsabilidade social e da equidade.

14 15 **II. TEMAS GERADORES**

16 17 **II.1 REGULAÇÃO DO TRABALHO**

18 A Constituição de 1988 consagrou e universalizou o regime estatutário,
19 obrigando sua adoção pelas autarquias e fundações, ao mesmo tempo em que
20 extinguiu a alternativa da vinculação celetista, que era praticada de forma
21 subsidiária em amplos setores governamentais. Essa unificação foi feita em
22 nome de uma igualdade maior (isonomia) das condições de vínculo e
23 remuneração do trabalho.

24 A década de 90, no entanto, caracterizou-se pela implementação de
25 políticas públicas que tinham como objetivo a redução da ação do Estado, na
26 perspectiva de consolidação de um Estado mínimo, cujas conseqüências foram
27 o desmantelamento do aparelho estatal, a desvalorização de seus servidores e
28 substanciais modificações nas formas de vínculo de seus trabalhadores.

29 Dentre as questões envolvidas e articuladas nessa problemática
30 destacam-se as de ordem legal, que acompanharam os processos recentes de
31 reforma administrativa do Estado (exemplo da Emenda Constitucional nº 19 e
32 suas derivações no que se refere a aspectos como a adoção do regime
33 celetista no setor público) e de controle fiscal (como é o caso dos limites de
34 gasto de pessoal impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal). Outro aspecto

1 importante diz respeito às formas de terceirização por empresas privadas e
2 cooperativas e por parcerias com entidades não-governamentais que, embora
3 praticadas intensivamente pelos órgãos públicos, de forma a garantir o seu
4 funcionamento, vêm sendo questionadas do ponto de vista de sua legalidade.

5 Por outro lado, devido à especificidade requerida em determinadas
6 situações de trabalho, os gestores públicos têm destacado a necessidade de
7 uma maior flexibilização nos mecanismos de contratação e gestão de pessoal
8 para que o sistema possa responder com agilidade às demandas que lhes são
9 colocadas.

10 A aplicação de mecanismos de flexibilização no âmbito das instituições
11 públicas na década de 90 gerou distorções que precisam ser corrigidas,
12 principalmente se considerarmos o alto número de trabalhadores com vínculos
13 precários e a grande diferenciação das condições de trabalho dos servidores
14 públicos.

15 O debate recente² aponta para a adoção de formas flexíveis, porém
16 éticas e socialmente protegidas, garantindo inclusive cobertura previdenciária.
17 Com essa diretriz, o Ministério da Saúde considera quatro situações
18 diferenciadas de trabalho:

19 • Funções permanentes – consideradas próprias e estruturantes para o
20 sistema de saúde, com perfis específicos e previamente definidos, que deverão
21 compor o quadro permanente de servidores com plano próprio de carreiras;

22 • Funções temporárias – contratações temporárias, por meio de
23 projetos, com garantias trabalhistas e previdenciárias asseguradas;

24 • Funções de apoio – situações de trabalho não caracterizadas como
25 essenciais, como as da área de serviços gerais e de apoio administrativo e
26 que, portanto, podem ser terceirizadas por meio de contratos entre a
27 administração pública e agentes prestadores (empresas);

28 • Funções de consultoria – situações de trabalho pontuais, incorporadas
29 através de contratos específicos, podendo ser consultorias temáticas ou
30 consultorias por processo, com objetivo especializado bastante definido.

31

1 **TESES**

2 1. A FIOCRUZ defende o RJU como forma de incorporação de pessoal
3 para desempenhar suas atividades adequadas às suas funções
4 públicas, estatais e estratégicas;

5 2. No período de transição, na impossibilidade de contratação exclusiva
6 de trabalhadores pelo RJU e da adoção do emprego público, admite-
7 se a possibilidade de adotar outras formas de contratação, que se
8 farão com garantia de faixas de remuneração e benefícios
9 equivalentes àqueles do RJU.

10 Deverá ser definido, em caráter de urgência, um quadro mínimo de
11 vagas ao mesmo tempo em que se estabelece o quadro ideal para
12 contratação paulatina.;

13 3. Buscar mecanismos para viabilizar contratações por prazo
14 determinado para a substituição de profissionais em situações
15 especiais ou para o atendimento de projetos temporários, nos moldes
16 das Universidades, a ser regulamentado pelo CD FIOCRUZ.

17 4. Em qualquer modalidade, a contratação neste período de transição
18 tem que ter critérios e regras claras, únicas e comuns, definidas em
19 processo amplo e democrático e controladas pelas instâncias
20 dirigentes da FIOCRUZ e não pulverizadas pelas Unidades.

21 5. Regulamentar, controlar e fiscalizar continuamente todas as formas
22 de vínculos, contratos, tabelas salariais, cestas de benefícios e
23 demais assuntos relacionados à força de trabalho segundo normas
24 estabelecidas pelo CD FIOCRUZ no prazo de seis meses a contar do
25 encerramento da Plenária Extraordinária do IV Congresso Interno;

26 6. O CD FIOCRUZ deve viabilizar a extinção da complementação
27 salarial via fundações de apoio, num prazo de 12 meses.

² Seminário sobre Gestão de Recursos Humanos promovido pelo Ministério da Saúde – Brasília, agosto 2003.

1 6.1. No período de tramitação, o CD FIOCRUZ deve regulamentar,
2 normatizar e fiscalizar de forma mais rígida as complementações
3 salariais atualmente em vigor;

4 6.2 - Deve-se buscar mecanismos para a criação de modalidades de
5 financiamento diretamente vinculadas à remuneração dos
6 trabalhadores e incorporados ao plano de carreira.

7 8 **II. 2 POLÍTICA DE BENEFÍCIOS E DE PROMOÇÃO À SAÚDE DO** 9 **TRABALHADOR**

10 Considerando o atual cenário de contenções salariais, em meio à crise
11 financeira, os benefícios passam a ter significativa importância para a
12 composição da remuneração do trabalho.

13 Os servidores públicos da FIOCRUZ contam nos dias atuais com os
14 seguintes benefícios: auxílio alimentação, auxílio pré-escolar ou creche, vale
15 transporte e parte do plano de saúde.

16 17 *SAÚDE DO TRABALHADOR*

18 O amadurecimento das ações voltadas a saúde dos trabalhadores na
19 Instituição redirecionou sua execução em dois grupos que integram as ações
20 do Programa institucional Fiocruz Saudável: o Sistema Integral em Saúde do
21 Trabalhador e o Sistema de Gestão Ambiental.

22 Em termos de relação institucional interna, o Programa Fiocruz
23 Saudável, como instância de execução da política institucional de saúde e
24 ambiente, é um programa transversal que visa a construção de espaços de
25 trabalho que favorecem a qualidade de vida, numa instituição de saúde com
26 saúde e que poderá tornar-se um exemplo a ser seguido. A proposta em
27 andamento na FIOCRUZ tem como finalidade transformar em prática cotidiana
28 as teorias e tecnologias sobre integração entre saúde e ambiente, aproveitando
29 o potencial técnico-científico desenvolvido em suas atividades, num marco
30 transdisciplinar e articulado ao ambiente social interno da FIOCRUZ e do seu
31 entorno.

PLANO DE SAÚDE

Com relação ao plano de saúde cabe destacar: o Fio-Saúde foi criado como um benefício aos funcionários da FIOCRUZ e seus familiares. A FIOCRUZ definiu o perfil e a cobertura do benefício e assumia o pagamento das despesas geradas pelo plano (plano básico). Quem desejasse ampliar a cobertura deveria arcar com a despesa adicional (plano superior e plano executivo). Ao longo dos anos a FIOCRUZ perdeu a capacidade de pagar, por restrições legais, a totalidade das despesas também do plano básico que foram, gradativamente, transferidas para os servidores. Atualmente, o financiamento dos planos de saúde é regido por regras estabelecidas no Ministério do Planejamento e em outros aspectos regulamentares, pela Sub - Secretaria de Administração do Ministério da Saúde

O atual governo vem construindo diretrizes que incluem a não renovação de contrato com os planos privados. Está também em discussão uma unificação gradativa dos planos em torno da GEAP, com a análise de otimização de custos versus melhores condições de relação com o mercado de prestadores de serviço. Nessa linha, já passaram para a GEAP o Ministério dos Transportes, o Ministério do Planejamento, a Advocacia Geral da União (AGU).

Até o momento, a FIOCRUZ permanece com seu plano de saúde próprio, o Fio-Saúde. A administração atual do FioPrev, seu Conselho Deliberativo e a Presidência da FIOCRUZ vêm discutindo as bases e a viabilidade para a criação de uma Caixa de Assistência (Entidade de Direito Privado sem finalidade lucrativa) aos trabalhadores da FIOCRUZ, onde o modelo de gestão da assistência à saúde de seus trabalhadores poderá ser gestado em bases mais amplas, criando uma sinergia entre as políticas de saúde do trabalhador, a atual assistência prestada pelo FioPrev ampliada a todos os trabalhadores e outros benefícios que tenham identidade com a sua missão.

OUTROS BENEFÍCIOS

O valor do auxílio creche e do auxílio pré-escolar é definido pelo Ministério do Planejamento, assim como suas regras de utilização, e se aplicam a toda a administração federal.

1 A política de benefícios vem sofrendo restrições por parte dos governos
2 ao longo dos últimos anos e, como os salários dos servidores públicos se
3 inscrevem na discussão das reformas e do ajuste fiscal do Estado.

4 No atual governo, esses temas constituem pautas específicas das
5 mesas de negociações entre governo e representantes dos trabalhadores, sob
6 a coordenação do Ministério do Planejamento.

7 TESES

9 Auxílio Alimentação

- 10 a. Buscar mecanismos que viabilizem a instalação de restaurantes
11 que atendam à demanda dos trabalhadores e estudantes de
12 todas as Unidades da FIOCRUZ, independente do vínculo,
13 servindo refeições, inclusive dietéticas, subsidiadas pela
14 FIOCRUZ, com base nas diferenças dos valores percebidos pelos
15 trabalhadores como auxílio alimentação;
- 16 b. Adotar mecanismos que viabilizem a oferta de alimentação,
17 atendendo às demandas dietéticas dos trabalhadores e
18 oferecendo preços diferenciados, garantidos através de licitação.

19 Auxílio pré-escolar ou creche

- 20 a. Promover e garantir mecanismos para ampliar o direito a creche para
21 todos os trabalhadores da FIOCRUZ, com uma política a ser
22 aprovada pelo CD FIOCRUZ no prazo máximo de 6 meses;
- 23 b. Envidar esforços para garantir o direito ao auxílio-creche, por
24 intermédio dos contratos de trabalho, para todos os trabalhadores da
25 FIOCRUZ;
- 26
- 27
- 28
- 29 2. Criar critério para definir o acesso às vagas ociosas da creche da
30 FIOCRUZ, quando houver;
- 31
- 32 3. Garantir a implementação do Projeto Político-Pedagógico da
33 Creche Fiocruz em todas as Unidades, com uma política a ser
34 aprovada pelo CD FIOCRUZ;
- 35

1 4. Buscar mecanismos para o aumento do Auxílio pré-escolar.

2
3 Saúde do Trabalhador

4
5 1. Implementar o Plano Anual de Vigilância Ambiental e Saúde do
6 Trabalhador, contemplando a realidade de cada Unidade;

7
8 2. Avaliar as condições de trabalho e de saúde do trabalhador de forma a
9 garantir uma ação coordenada de gestão da saúde do trabalhador, da
10 segurança do trabalho e do ambiente da FIOCRUZ, com ampla
11 participação dos trabalhadores.

12
13 No estabelecimento do sistema integral de saúde do trabalhador:

14 a. Estabelecer uma política de saúde integral para os trabalhadores da
15 FIOCRUZ que articule as ações assistenciais com as ações de
16 Vigilância em Saúde do Trabalho;

17 b. Formar núcleos de Saúde do Trabalhador nas Unidades visando a
18 descentralização das ações de saúde do trabalhador.

19
20 No estabelecimento do sistema de gestão ambiental:

21 a. Aplicar metodologia integrada de avaliação ambiental periódica de
22 todos os ambientes de trabalho da FIOCRUZ;

23 b. Estabelecer estratégia de controle de risco.

24
25 3. Buscar mecanismos para viabilizar seguro contra acidentes para
26 todos os estudantes e bolsistas da FIOCRUZ, nos moldes do estágio
27 curricular, bem como para todos os trabalhadores;

28
29 PLANO DE SAÚDE

30 1. Assegurar a qualidade do atendimento prestado pelo Fio-Saúde,
31 ampliando a rede credenciada e os serviços oferecidos.

32
33 2. Buscar mecanismos visando a inclusão de toda força de trabalho e
34 estudantes como participantes do Fio-Saúde;

- 1
- 2 3. Recuperar o projeto de benefício original do Fio-Saúde, garantindo o
- 3 plano básico pago integralmente pela FIOCRUZ para todos os
- 4 servidores e mantendo a autogestão;
- 5
- 6 4. Estudar a viabilidade de uma entidade nos moldes de uma Caixa de
- 7 Assistência (Entidade de Direito Privado sem finalidade lucrativa) que
- 8 incorporando o atual grupo assistido pelo FIO – PREV, abra a
- 9 possibilidade para novas clientelas e possa associar mecanismos de
- 10 financiamento já existentes a novas formas de repasse de recursos
- 11 pela Fiocruz, numa combinação de mecanismos de financiamento e
- 12 gestão atual do plano de saúde e do Programa Fiocruz Saudável.
- 13
- 14 5. Fortalecer e estimular as ações integradas entre os programas Fio-
- 15 Saúde e Fiocruz Saudável.
- 16

17 **II. 3 PLANO DE CARREIRAS**

18 O Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, instituído

19 pela Lei 8.691, de 28 de julho de 1993, foi consolidado pelos avanços

20 conquistados com a ação do Conselho do Plano de Carreiras e do Fórum de

21 Instituições Sindicais. A inclusão da Instituição em um plano de carreiras, cujas

22 políticas seriam resolvidas juntamente com as demais instituições da área de

23 Ciência e Tecnologia, trouxe modificações na forma de gerenciamento das

24 questões relativas aos servidores. Ao se introduzir o conceito de promoção por

25 mérito e de remuneração diferenciada de acordo com a titulação

26 (especialização, mestrado e doutorado) para as três carreiras, foi estimulado o

27 aperfeiçoamento profissional, mostrando a importância dos recursos humanos

28 para a Ciência e a Tecnologia em todas as suas áreas e vertentes.

29 Apesar dos avanços alcançados com a criação do Plano de Carreiras de

30 Ciência e Tecnologia, é necessário buscar alternativas de superação das

31 distorções existentes, que contemplem a diversidade e a complexidade

32 institucional.

1 **TESES**

2
3 1. Com relação ao Plano de carreira, os servidores da Fiocruz optam por:

4 a) Manter a FIOCRUZ no Plano de C&T

5 2. Revisar o Plano de C&T com a manutenção dos direitos e tratamento
6 eqüânime entre as carreiras, buscando mecanismos políticos legais para
7 atendimento de:

8 2.1. Mobilidade vertical como mecanismo possível, com
9 regulamentação específica;

10 2.2. Consideração do percentual de titulação como integrante do
11 vencimento básico;

12 2.3. Expansão das classes e/ou padrões para permitir a progressão
13 dos servidores durante todo o período de atividade profissional;

14 2.4. Criação de mecanismos de reenquadramento entre as
15 carreiras, desde que respeitados os requisitos mínimos de
16 interstício e progressão de carreira;

17 2.5. Diversificação de mecanismos de valorização do trabalho como
18 alternativa não cumulativa, equivalente aos padrões de titulação
19 para fins de remuneração, considerada a especificidade do trabalho
20 de forma;

21 2.6. Atualiação de tabelas de vencimentos e novos mecanismos
22 de remuneração.

23 3. Garantir a renovação dos quadros de base das Unidades, e, do
24 mesmo modo, criar mecanismos que assegurem o repasse do
25 conhecimento acumulado pela Instituição a estes trabalhadores, na
26 área de atuação dos Departamentos;

27 4. Criar mecanismos para viabilizar que todos os servidores da
28 FIOCRUZ pertençam ao Plano de C&T, seguindo as diretrizes de
29 enquadramento que o norteiam, dando direito à opção, desde que
30 não haja prejuízo ao número de vagas do Plano de C&T, sem

1 prejuízo da utilização da figura da redistribuição e feito sob os
2 critérios estabelecidos à época da aprovação do Plano;

3 5. Buscar mecanismos para viabilizar a igualdade de remuneração a
4 todos os trabalhadores em atividades na Fiocruz, como garantia de
5 governabilidade interna;

6 6. Buscar mecanismos que permitam a reativação dos cargos de
7 Assistentes e Auxiliares do Plano de Carreiras de C&T na
8 FIOCRUZ, dada a importância que estes têm para a Instituição;

9 7. Criar critérios para dedicação exclusiva opcional, que obedeça a
10 uma política institucional.

11 12 **II.4 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

13 Para a FIOCRUZ, o processo de avaliação de desempenho deve ser um
14 importante instrumento para a manutenção do seu papel de referência como
15 Instituição pública, estatal e estratégica na área de C&T na medida em que
16 permite induzir constante aprimoramento e desenvolvimento de seus
17 profissionais. Só a partir de uma análise individual e coletiva referenciada pelo
18 desempenho institucional é possível redefinir processos, pactuar metas e
19 orientar processos de desenvolvimento individuais, setoriais e corporativos.
20 Para tanto, é necessário aperfeiçoar o atual processo tendo como referência
21 princípios e objetivos que garantam consistência técnica e política em
22 consonância com o modelo de gestão participativa e democrática da FIOCRUZ.

23 Embora o quinto ciclo de avaliações de desempenho tenha sido
24 concluído na Instituição, apenas a primeira fase da primeira etapa encontra-se
25 implantada - referente à avaliação individual o que revela a necessidade de
26 uma análise mais profunda.

27 Uma das questões que se coloca é a contradição entre o modelo
28 proposto pela FIOCRUZ, voltado para o desenvolvimento e o aperfeiçoamento
29 institucional e individual, e a base conceitual que orientou a proposta
30 governamental à época de sua criação, que se restringia ao estabelecimento
31 de um mecanismo de remuneração diferenciado relacionado ao pagamento de
32 uma gratificação.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32

TESES

1. Manter o sistema de avaliação de desempenho vinculado à GDACT;
2. Aperfeiçoar o sistema de avaliação da FIOCRUZ, com ênfase nos indicadores que considerem as múltiplas naturezas e as especificidades das atividades da FIOCRUZ, com ênfase nos indicadores institucionais articulados ao Plano de Objetivos e Metas (POM) da Instituição desmembradas até o nível de metas individuais e implantar a 2ª etapa da Avaliação de Desempenho, buscando mecanismos que contemplem todos os trabalhadores da FIOCRUZ nesta etapa;
3. Criar mecanismos que valorizem a produtividade das equipes com vistas à concessão de prêmios e incentivos, inclusive remuneratórios, que não configurem complementação salarial, a serem regulamentado no âmbito do CD FIOCRUZ;
4. Estimular que as empresas de prestação de serviços utilizem mecanismos de avaliação de desempenho de seus trabalhadores compatíveis com os da FIOCRUZ;

III. PROPOSIÇÕES RELACIONADAS À GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

1. Avaliar e viabilizar o sistema descentralizado de recursos humanos articulando sistemas locais de gestão à DIREH, viabilizando suporte técnico e de infraestrutura, com mecanismos formais de monitoramento e avaliação;
2. Implementar estudos permanentes na área de recursos humanos que subsidiem a gestão, profissionalização e modernização compatíveis com a missão institucional.

Capacitação

1. Ampliar, aperfeiçoar e avaliar o Programa de Capacitação Profissional visando

- 1 ao aumento do nível de profissionalização e de escolaridade dos
2 trabalhadores, com critérios definidos, independente do tipo de vínculo e com
3 ampla participação e previsão orçamentária;
- 4 2. Incentivar a formação de nível auxiliar, nível médio, superior e de pós-
5 graduação de acordo com a elaboração e aplicação, por cada Unidade, de um
6 plano próprio de Capacitação de Recursos Humanos com foco na
7 profissionalização da força de trabalho, ampla participação e previsão
8 orçamentária;
- 9 3. Institucionalizar capacitação introdutória para toda a força de trabalho que
10 ingressar na FIOCRUZ, visando reforçar a cultura e ética pública, estatal e
11 estratégica da Instituição, assim como aspectos de biossegurança, risco
12 ambiental e segurança do trabalho, e favorecer o seu envolvimento nas
13 políticas institucionais considerando as especificações de cada Unidade;
- 14 4. Estabelecer metas gradativas por Unidade e pela Presidência para a
15 ampliação dos níveis de titulação dos diversos grupos de trabalhadores;
- 16 5. Reconhecer a importância dos mestrados profissionais, considerando
17 possíveis ampliações das áreas temáticas.
- 18 6. Revisar os sistemas de informação sobre Recursos Humanos existente e
19 integrá-lo aos demais sistemas de informação da FIOCRUZ e do Governo
20 Federal.