

Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

P/ Direch, AIC Andrea 22 Jul.

296/2016-Pa 003

07/12/16
Penedes S. da Costa
Assessor da Presidência
Mat 1354549 FIOCRUZ

Memorando nº 02 -2016

De: Comissão Interna de Desenvolvimento do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública - CIPCSP
Para: Presidência da Fundação Oswaldo Cruz

Sr. Presidente,

Venho em nome da Comissão Interna de Desenvolvimento do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública (CIPCSP) apresentar o Relatório de Apreciação da Proposta de Implantação do Reconhecimento de Resultados de Aprendizagem (RRA), como contribuição desta CIPSCP ao aperfeiçoamento da proposta e alinhamento às diretrizes institucionais de nossa Fundação.

Rio de Janeiro, 25 de novembro de 2016.

SECRETARIA GERAL

DIREH FIOCRUZ

Hora 14:10

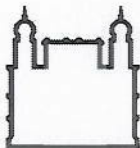
Data 08/12/2016

Recebido por: LORIAN COSTA

Nelson Passagem Vieira
Nelson Passagem Vieira

Nelson Passagem Vieira
Mat. SIAPE 1899447
FIOCRUZ

Presidente da Comissão Interna de Desenvolvimento do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública
Matrícula SIAPE 1899447



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

RELATÓRIO DE APRECIÇÃO DA PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DO RECONHECIMENTO DE RESULTADOS DE APRENDIZAGEM (RRA)

Comissão Interna de Desenvolvimento do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública – CIPCSP

Rio de Janeiro, 23 de novembro de 2016.

A Comissão Interna de Desenvolvimento do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, produção e Inovação em Saúde Pública – CIPCSP, constituída pela Portaria n.º 877/2015-PR, sob a presidência de NELSON PASSAGEM VIEIRA e relatoria de ALEXANDER RODRIGUES DO AMARAL, após deliberações em reuniões realizadas nos dias 05/05/2016, 12/05/2016, 16/09/2016, 13/10/2016, 27/10/2016 e 23/11/2016, resolve aprovar o presente relatório nos termos a seguir.

1. Da reestruturação das Carreiras da Fiocruz

A Diretoria de Recursos Humanos – Direh, por meio de seu Serviço de Gerenciamento de Carreiras – Segec, apresentou à comunidade Fiocruz uma proposta de reestruturação das carreiras de Desenvolvimento Tecnológico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública e de Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública. Nomeada de Reconhecimento de Resultados de Aprendizagem – RRA, tal proposta ainda não se encontra finalizada e foi posta para discussão aberta a todos os servidores da Fiocruz por meio de consulta pública e com o auxílio de ferramentas de comunicação via Web. Ademais, a Asfoc também organizou grupos de trabalho e seminários para debater o tema junto à comunidade.

Segundo a Direh, o RRA visa a estabelecer critérios de concessão de Retribuição por Titulação – RT distintos dos que estão atualmente previstos na legislação vigente. A análise dessa Diretoria promove um debate pertinente em relação à relevância dos títulos acadêmicos de pós-graduação (*lato e stricto sensu*), tomados isoladamente, para o desenvolvimento institucional e, conseqüentemente, para a devida retribuição aos servidores da instituição.

Nesse sentido, a Direh propõe que novos critérios de concessão da RT sejam adotados, a fim de estimular o desenvolvimento contínuo do servidor público, aumentar as suas

entregas à instituição e promover assim o desenvolvimento institucional. A análise para concessão da RT, nesses casos, deixaria de ser predominantemente acadêmica, mas passaria a ser norteadas por três eixos basilares: saberes, experiências e entregas.

Por outro lado, existe uma preocupação por parte da Direção de que ocorra uma possível pressão pela facilitação de acesso aos critérios de RRA, tornando-se assim uma medida meramente remuneratória. Faz-se necessário, por conseguinte, que a elaboração do *grid* de avaliação contemple critérios múltiplos e complementares entre si e que a análise dos processos de RRA seja qualitativa e não envolva apenas o cômputo acrítico de formalidades. Somente dessa forma, o RRA pode, de fato, se tornar um caminho alternativo para uma retribuição às diversas formas de entregas que beneficiam a instituição e não um caminho mais fácil para se obter uma vantagem financeira individual.

2. Da experiência das IFES

Após longa negociação com o Ministério da Educação – MEC, as Instituições Federais de Ensino Superior – IFES, conseguiram em 2014 regulamentar o processo de requisição, avaliação e concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC, aos servidores da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Apesar de ser uma experiência a ser tomada como referência, em termos de negociação com as esferas superiores do Poder Executivo, é preciso que ela seja vista com um olhar crítico, objetivando replicar boas iniciativas e reformular propostas que se mostraram infrutíferas nas práticas de gestão.

Primeiramente, chama a atenção o alto número de diferentes critérios de pontuação previstos na regulamentação do RSC. Esse *grid* muito vasto pode ser visto como uma forma de tentar garantir que a pluralidade seja levada em conta nas análises de RSC, todavia ele também facilita uma eventual confusão entre resultados e aprendizagens com as atribuições inerentes ao próprio cargo do servidor. Apontamos, pois, que é necessário evitar a ampliação em demasia do *grid* que servirá de base para análises de RRA, sem torná-lo restritivo ou unívoco. Em outras palavras, ele deve garantir que seja valorizada a multiplicidade das atividades realizadas pela Fiocruz e, ao mesmo tempo, evitar que se banalize esse processo ao pontuar entregas que deveriam ser consideradas usuais e tácitas do cargo.

Ademais, vale ressaltar que, no caso das IFES, os pedidos de RSC são julgados por comissões especiais, formadas em caráter provisório, compostas por docentes selecionados de um banco de avaliadores previamente instituído. No âmbito da Fiocruz, por outro lado, este tema deve permanecer como objeto da CIPCSP, haja vista a sua prerrogativa legal instituída pelo Artigo 47 da Lei n.º 11.355/2006. Vale ressaltar ainda que a CIPCSP é composta por representantes de todas as carreiras existentes na Fiocruz, designados para mandatos de 2 (dois) anos, assim refletindo a pluralidade da própria instituição, bem como de sua gestão.

Esta Comissão entende, portanto, que os julgamentos dos pedidos de RRA devem ser de responsabilidade da CIPCSP. Porém, diante da notória perspectiva de alto número de requerimentos de RRA e, a fim de evitar atrasos nas análises e concessões pertinentes a esse tema, entendemos também que deveria ser delegada à CIPCSP a prerrogativa de instituir bancas auxiliares e provisórias que prestarão o assessoramento em questões técnicas quando necessário.

3. Das equivalências de retribuição

Uma análise dos perfis profissionais dos servidores das carreiras de Analista de Gestão em Saúde e de Tecnologista em Saúde Pública indica que menos de 5% (cinco por cento) desses profissionais não percebe a Retribuição por Titulação no nível de especialização (RT1). Entende-se que a Fiocruz já se beneficia institucionalmente do fato de a maioria dos servidores dessas carreiras já haverem realizado alguma pós-graduação *lato sensu*. Ante esse dado, consideramos que não se faz necessário alterar os critérios para se obter a RT nesse nível, entretanto existe a necessidade de a instituição criar mecanismos de estímulo à capacitação dessa parcela dos seus trabalhadores que abranja, inclusive, os servidores lotados fora do Rio de Janeiro.

Analisando-se o mesmo recorte de trabalhadores da Fiocruz constata-se que 52% (cinquenta e dois por cento) dos Analistas e cerca de 25% (vinte e cinco por cento) dos Tecnologistas não atendem aos critérios atuais para a percepção da RT2 ou RT3. Isso evidencia que a nossa instituição se beneficiaria do RRA, pois estimularia os esforços de parcela considerável de sua força de trabalho, no sentido de realizar mais entregas significativas e alinhadas com os objetivos institucionais.

A CIPCSP considera que o diploma de pós-graduação em nível de especialização contribui de forma determinante para as carreiras de Gestão e Desenvolvimento Tecnológico. Por outro lado, a exigência da pós-graduação *stricto sensu* para obtenção da RT2 e RT3 mostra-se em desalinhamento com o perfil da força de trabalho que compõe essas carreiras especificamente. Dessa forma, acreditamos que, resguardada a possibilidade de retribuir o servidor pela titulação de mestrado ou doutorado, devem ser criadas possibilidades alternativas de retribuição cujas exigências envolvam um título de pós-graduação *lato sensu*, somado a uma pontuação a ser discriminada em *grid* de avaliação.

Ademais, salientamos que o RRA não pode se resumir a um mero acúmulo de títulos de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu* que substituiriam a realização de um mestrado ou de um doutorado. Os requisitos para obtenção da retribuição devem, nesse sentido, privilegiar a multiplicidade de saberes e de tipos de entregas.

4. Do *grid* de avaliação

Antes de tecer quaisquer colocações a respeito da composição do *grid* de avaliação do RRA, enfatizamos que o presente relatório não tem por objetivo dar conta dessa tão complexa tarefa. Com base no que foi apresentado à CIPCSP pelo Sr. Diretor de Recursos Humanos, em reunião realizada no dia 05 de maio de 2016, bem como nas discussões promovidas posteriormente em reuniões ordinárias e extraordinárias dessa Comissão, reunimos nesse relatório premissas que devem ser observadas no trabalho de composição da proposta final de RRA.

Isto posto, apontamos primeiramente que a composição do *grid* deve dar oportunidades equânimes a todos os perfis profissionais enquadrados nas carreiras de Analista e Tecnologista. Isso significa que o RRA não deve ser uma proposta que vise a beneficiar um determinado perfil, em detrimento de outro. Nesse sentido, o servidor que atua, por exemplo, na área de produção deve ter reconhecidas as suas entregas, saberes e experiências de maneira similar a um outro que atue na área de gestão, assistência, ensino etc.

A CIPCSP julga pertinente apontar também que os *grids* devem conter limites máximos de entregas em cada uma de suas diretrizes e nos tipos específicos de entregas realizadas. Somente dessa maneira, impede-se que o servidor restrinja a sua atuação a apenas um

tipo específico de atuação. Esta Comissão entende que a disseminação da multiplicidade dos saberes contribui para o desenvolvimento de qualquer instituição, portanto deve ser permanentemente estimulada na Fiocruz.

5. Das recomendações da CIPCSP

Esse projeto deve visar primordialmente ao desenvolvimento institucional e o aumento das boas práticas no serviço público.

O *grid* de avaliação é uma ferramenta inevitável nesse processo, uma vez que ele reduz substancialmente a subjetividade das avaliações dos processos de RRA e deve servir como um norteador para a autoridade responsável pela decisão administrativa.

Os critérios de pontuação devem ser definidos de forma a invariavelmente valorizar as ações que superam as atribuições rotineiras do cargo, retribuindo a capacidade de inovação e desenvolvimento contínuos. Esses critérios devem ainda contemplar itens variados, exigindo do servidor uma atuação plural e pautada pela multidisciplinaridade. Por outro lado, a ampliação desenfreada desses critérios pode acarretar numa mera facilitação da retribuição, a qual não deve ser o objetivo do RRA.

Todos os fatos elencados para fins de concessão de RRA devem ser comprovados documentalmente e a regulamentação desse processo deverá apontar procedimentos e critérios claros a serem adotados pela administração.

Todo processo deve estar pautado nos princípios da legalidade e da isonomia, a fim de evitar disparidades de oportunidades entre as diferentes carreiras e cargos existentes na Fiocruz.

Entendemos como proveitosos os esforços da Direh em ampliar as discussões à comunidade dos servidores, coletando sugestões e debatendo o tema de forma transparente e democrática. Nesse sentido, urge a necessidade de compilação das sugestões e a apresentação de um projeto final ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG, enfatizando que é cabível à Presidência da Fiocruz a competência de regulamentação do tema.

É importante considerar ainda que os processos de concessão de RRA e de avaliação de desempenho individual dialogam diretamente entre si, portanto consideramos que eventualmente um poderá servir como ferramenta de análise do outro.

Consideramos ainda que é evidente que o RRA se constituirá como importante contribuição para o desenvolvimento institucional desta Fundação, porém tal processo implica em um severo acréscimo nas responsabilidades da CIPCSP e do Segec, portanto cresce também a necessidade de que o processo de regulamentação seja construído com vistas a dar o maior respaldo jurídico possível às decisões administrativas.

Como conclusão, cabe citar que as deliberações promovidas pela CIPCSP apontaram para a necessidade urgente de atualização da Portaria n.º 104/2013-PR, que define as áreas de conhecimento compatíveis com as atividades da Fiocruz. O passar dos anos e a ampliação das demandas da instituição, evidenciada pela diversidade de perfis descritos nos últimos editais de concurso público publicados, comprovam a defasagem entre o que consta do citado documento normativo e a realidade da força de trabalho desta Fundação.

6. Dos pontos de divergência entre os membros da CIPCSP

Apesar de a maioria das deliberações ter levado a Comissão a uma posição consensual, alguns temas, por outro lado, provocaram posições divergentes entre nossos membros. O primeiro desses temas diz respeito à possibilidade de retroatividade da contagem da pontuação do *grid*. De um lado, a posição majoritária da Comissão é de que as ações e fatos pertinentes ao RRA que foram realizados antes da entrada em vigor das novas regras devem ser consideradas para fins de RT. Essa retroação, porém, deveria ser limitada à data de ingresso do servidor na Fiocruz. A posição minoritária defende que o RRA representa um ganho futuro para a instituição e, conseqüentemente, os pontos do *grid* devem ser considerados apenas a partir do marco regulatório do RRA. Exceção a essa regra ficaria por conta dos diplomas de pós-graduação e certificados de capacitação individual, que representam a aquisição de um conhecimento que perdura ao longo do tempo.

Outro ponto de divergência entre os membros da CIPCSP remete à definição da instância responsável pela análise, deliberação e decisão acerca dos processos de RRA. A Direh aponta para uma posição divergente da maioria da CIPCSP, qual seja, a criação de bancas específicas para avaliação de cada processo ou grupo de processos. A minoria de nossos

membros acredita que a responsabilidade sobre esses processos acarretaria um aumento excessivo da carga de trabalho da CIPCSP, tornando inviável à Comissão o acúmulo de tais responsabilidades. Por outro lado, a posição majoritária é favorável a manter no âmbito desta Comissão tais análises, uma vez que seus membros já desempenham funções similares em processos de RT e de avaliação de desempenho. Alterar esse procedimento poderia acarretar em morosidade no julgamento desses processos e em novas demandas de capacitação para os componentes das bancas avaliadoras.

O último tema que provocou divergência nas referidas deliberações trata da inclusão no *grid* de avaliação de item que verse sobre a ocupação de cargos de chefia. A posição de parte desta Comissão é de que o servidor que ocupa tais funções, além de realizar entregas que superam as expectativas de seu cargo, ainda se beneficia das experiências relativas à função de liderança. Desse modo, seria válido que esse servidor obtivesse uma pontuação diferenciada por causa disso. Pondera-se, entretanto, que essa pontuação *per se* deve representar parcela minoritária para o enquadramento da RT em outro nível. Por outro lado, parte desta Comissão defende que seria mais conveniente excluir por completo esse tema do *grid*, argumentando que a escolha para a ocupação de cargos de chefia pode estar condicionada a um alto grau de influência política, além de que o fato de ocupar esse tipo de cargo não garante efetivamente o exercício de uma função de liderança de equipe. Ademais, alega-se que a inclusão desse item no *grid* poderia configurar uma dupla gratificação pelo cargo comissionado, uma vez que já existe retribuição financeira sobre ele.