

**“O Perfil da Força de Trabalho em Instituições Públicas de C & T em Saúde no
Brasil: O caso da Fundação Oswaldo Cruz”**

por

Rafael Sammartino Senise

*Dissertação apresentada com vistas à obtenção do título de Mestre
Modalidade Profissional em Saúde Pública.*

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Inês Carsalade Martins

Rio de Janeiro, julho de 2007.

Esta dissertação, intitulada

“O Perfil da Força de Trabalho em Instituições Públicas de C & T em Saúde no Brasil: O caso da Fundação Oswaldo Cruz”

apresentada por

Rafael Sammartino Senise

foi avaliada pela Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof. Dr. Paulo Ernani Gadelha Vieira

Prof. Dr. José Manuel Santos de Varge Maldonado

Prof.^a Dr.^a Maria Inês Carsalade Martins – Orientadora

Dissertação defendida e aprovada em 10 de julho de 2007.

Catálogo na fonte
Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica
Biblioteca de Saúde Pública

S477p Senise, Rafael Sammartino
O perfil da força de trabalho em instituições públicas de C&T em
saúde no Brasil: o caso da Fundação Oswaldo Cruz. / Rafael
Sammartino Senise. Rio de Janeiro: s.n., 2007.
127 p., tab., graf.

Orientador: Martins, Maria Inês Carsalade
Dissertação de Mestrado apresentada à Escola Nacional de Saúde
Pública Sergio Arouca

1.Força de trabalho. 2.Setor público. 3.Serviços terceirizados.
4.Recursos humanos em saúde. 5.Administração de recursos
humanos. 6.Estudos de casos organizacionais. 7.Academias e
Institutos. I.Título.

CDD - 22.ed. – 362.10680981

Agradecimentos,

Primeiramente devo agradecer a DEUS pela oportunidade de estar vivenciado e concluindo mais uma etapa de minha caminhada profissional.

Agradeço aos Coordenadores do curso do mestrado, Carlos Gadelha, José Maldonado e Cristiane Quental que, com sua sabedoria, competência e paciência, conseguiram fazer com que nós, alunos, conseguíssemos adquirir o conhecimento necessário para concluir o curso.

Agradeço a Marluce, Sônia e Wellington que nesses anos sofreram com as nossas reivindicações, reclamações e solicitações, e sempre nos atenderam com muito carinho.

Agradeço ao Sr. Presidente da Fundação Oswaldo Cruz, Dr. Paulo Marchiori Buss, que teve a visão e a iniciativa, na sua administração, de propiciar à força de trabalho da área de gestão a possibilidade de participar e concluir o curso de mestrado profissional de C&T em Saúde.

Agradeço a Dra. Tânia Celeste Mattos Nunes que, no período em que estive à frente da Vice-Presidência de Recursos Humanos e Ensino, foi uma das pessoas estratégicas para que este curso se tornasse realidade.

Agradeço a minha ex-Diretores de Recursos Humanos, Antonio Fernando de Andrade Alves e Márcia Teixeira, que foram fundamentais para que eu participasse do curso de mestrado.

Agradeço a atual Diretora de Recursos Humanos, Leila Mello, que gentilmente autorizou, por muitas vezes, minha ausência para elaboração do meu trabalho.

Agradeço ao meu Chefe de Departamento, Robson Gomes André, por apoiar minhas ausências para terminar esse trabalho.

Agradeço minha ex-Chefe de Departamento, Glória Cayres Ramos Soares que, mesmo estando no meio do curso de mestrado, acolheu-me em seu Departamento.

Agradeço ao meu Chefe de Serviço, José Carlos de Souza Pereira, que soube entender e apoiar as minhas ausências.

Agradeço aos meus colegas de Seção, Aline, Paulo César e Nadja, que me ajudaram, quando das minhas ausências para estudar, ficando sobrecarregados de trabalho.

Agradeço aos colegas Kátia Medeiros, do CPqAM e Heloisa Veiga do CPqLM&D e Valdeir Galvão do CPqGM, que gentilmente realizaram as entrevistas, no meu lugar, com os atores necessários.

Agradeço ao colega Manuel Luiz Campus de Souza, que disponibilizou os dados necessários para a conclusão da pesquisa.

Agradeço aos colegas Mansur e Helena, da DIPLAN, que gentilmente disponibilizaram dados para a minha pesquisa.

Agradeço a todos os colegas das Unidades da Fiocruz que entrevistei, por terem disponibilizado seu tempo para me conceder as entrevistas.

Agradeço aos colegas da turma de mestrado, Fátima, Charles, Pierre, Elizabeth Doriguetho e André que, ao longo dessa caminhada, sempre se fizeram presentes, nos trabalhos, nas conversas, no pensamento positivo e nos momentos mais difíceis.

Agradeço ao amigo Renato Bacellar pela ajuda nas traduções e minha irmã Rosâna Senise Falcão, a amiga Maria de Fátima Ayres pela correção final da dissertação e ao amigo Paulo César Rosa pela formatação final da dissertação.

Agradeço ao meu tio e padrinho Gerson Paulo Sammartino pelo aprendizado e apoio.

Por fim, um agradecimento especial a minha orientadora Dra. Maria Inês Carsalade Martins, que foi excepcional e fundamental para que eu pudesse concluir esse trabalho; se não fosse sua atenção, compreensão, carinho, e principalmente sua capacidade, teria sido muito difícil chegar ao final.

“(...) para o desenvolvimento do Brasil, tão indispensável é a ordem política, a estabilidade da moeda, o aparelhamento econômico, como a reorganização do funcionalismo” (Presidente Washington Luis, 1929)

A minha mãe, que estaria muito feliz se estivesse entre nós, a meu pai e a minha mulher.

RESUMO

O presente trabalho analisa como ocorreu a incorporação da força de trabalho na Fiocruz, nas macro-funções institucionais - pesquisa, ensino, assistência e produção -, no período de 2002-2006, sua estrutura de gastos, e a relação de investimento em pessoal e capital que estão sendo realizados pela Fiocruz, tendo como parâmetro uma Instituição de C&T em Saúde, visando a sua adequação às metas finalísticas e ao cumprimento da sua missão institucional.

Ao longo da pesquisa, buscou-se entender como ocorreu a incorporação da força de trabalho na Fiocruz no período 2002-2006, num contexto de reformas do Estado brasileiro, da globalização e do novo paradigma técnico-econômico, que levaram a mudanças nas relações de trabalho e no perfil da força de trabalho, e analisar o investimento que a instituição vem realizando nesta área, dentro dos parâmetros utilizados na área de P&D.

A partir da análise da política de redução dos contratos terceirizados, que vem sendo adotada pelo governo federal e implantada na Fiocruz, foi possível identificar que a Instituição vem gradualmente aumentando seu quadro próprio de pessoal, com o qual ela tem o compromisso de gestão e um vínculo direto e reduzindo o quadro de terceirizados e cooperativados, força de trabalho por definição, gerida por terceiros. Do ponto de vista da distribuição dos recursos humanos, do conjunto de 7110 trabalhadores da Fiocruz, hoje, cerca de 40% estão lotados nas áreas de Produção e Infra-estrutura, onde também concentra-se o maior percentual de trabalhadores não pertencentes ao quadro próprio de pessoal, evidenciando-se um protagonismo destas áreas no conjunto da força de trabalho. Em contrapartida, do ponto de vista orçamentário, os dados revelam um grande investimento em recursos humanos nas áreas de ensino, pesquisa e assistência e um baixo investimento na área de produção.

A partir dos resultados obtidos foi possível propor medidas estratégicas, que podem contribuir para aperfeiçoamento da gestão do trabalho na Fiocruz, de forma a aumentar sua competitividade e sua capacidade de conhecimento e inovação.

Palavras-Chave: gestão do trabalho em saúde, terceirização, recursos humanos em C&T e Saúde, reforma administrativa.

ABSTRACT

This work analyses how the incorporation of Fiocruz's task force to institutional macro-functions has been occurring – researches, teaching, support, production – during the period from 2002 to 2006 – as well as its expense structure, investment rate in personnel and capital that is being accomplished by Fiocruz, using as parameter a C&T Health Institution, aiming its suitability to final goals and to execution of its institutional mission.

Throughout the study we sought to understand how the incorporation of Fiocruz's task force had occurred during the period from 2002 to 2006, within a context of Brazilian State reforms, of globalization and the new technical-economic paradigm, that led to modifications in working relations and in task force profile, and to analyse the investment that the institution has accomplished in this area according to the parameters utilized in P&D area.

From the policy of reducing outsourced contracts that has been adopted by Federal Govern and implemented by Fiocruz, it was possible to identify that the institution is increasing gradationally its own personnel board to which it has the commitment of managing and a direct link, as well as it has reduced the outsourced and co-operative staff, task force by definition managed by third parts. From the point of view human resources distribution, from of current 7110 Fiocruz workers 22% is placed at Production and Infra-Structure areas, where it's concentrated the largest percentage of workers who don't take part of Fiocruz personnel board, which highlights the high presence of these areas in the task force set. On the other hand, from point of view of budget the data disclose a great investment in human resources in teaching, researching and supporting areas and a low investment in production area.

Based on the outcomings from the study it was possible to propose strategic initiatives that can contribute to enhance the Fiocruz work management, improving competitiveness and its knowledge and innovation ability.

Key-words: work management in health area, outsourcing, human resources in C&T and Health, management reform.

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

INTRODUÇÃO 01

**I - MARCO TEÓRICO - A REFORMA DO ESTADO BRASILEIRO
E SEU IMPACTO NA ÁREA DE C&T EM SAÚDE, NA
PERSPECTIVA DE RECURSOS HUMANOS** 07

II. 1- Importância Estratégica dos Recursos Humanos nos Sistemas
de Inovação, Pesquisa e Desenvolvimento. 11

II. 2 - A Reforma do Estado no Brasil - marco referencial para as
novas formas de relação do trabalho no setor público. 16

II - OBJETIVOS E MÉTODOS 29

III - ANÁLISE DOS DADOS 37

III. 1 - Caracterização da Força de Trabalho na Fiocruz. 37

III. 2 - Dinâmica de Incorporação de Pessoal na Fiocruz no período
2002-2006. 40

III. 3-Distribuição da Força de Trabalho na Fiocruz. 42

III. 4-Perfil Atual da Força de Trabalho na Fiocruz: quadro geral,
evolução dos vínculos, gastos com pessoal. 71

III. 5-Distribuição de Recursos Humanos na Fiocruz por vínculo e
qualificação. 74

III. 6-Substituição de Vínculos na Fiocruz no período 2002- 2006. 77

III. 7-Custo da Força de Trabalho na Fiocruz. 81

III. 8-Participação com Gastos de Pessoal no Orçamento da Fiocruz. 84

IV - CONSIDERAÇÕES FINAIS 88

V - SUGESTÕES DE INOVAÇÃO 93

VI - PRINCIPAIS SIGLAS 95

VII - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 96

ANEXOS

INTRODUÇÃO

Podemos observar que as últimas décadas têm se caracterizado por importantes transformações, no mundo, tanto na esfera social, quanto na economia, na política e nas relações de trabalho, tendo como fatores determinantes, destas mudanças, os processos de globalização, inovação e o desenvolvimento de tecnologias de informação e comunicação avançadas.

A globalização econômica repousa na interface de três fenômenos distintos: as relações econômicas internacionais mais tradicionais e antigas entre economias nacionais do comércio; as atividades das empresas multinacionais em mercados extrafronteira construídas dentro das estruturas corporativas multinacionalizadas; e os mercados financeiros e monetários, emergentes, propriamente globais (Cassiolato, 1999).

Ela reforça a acumulação de vantagens competitivas dos grandes conglomerados, instalando redes de informações mundiais internas, através das quais podem articular as atividades de financiamento, administração, P&D, produção e marketing em escala global, garantido aos países mais avançados a apropriação de novas tecnologias e novos conhecimentos gerados (Lastres&Albagi, 1999). Neste contexto, o conhecimento assume papel fundamental na economia, impulsionando mudanças no processo produtivo, na organização do trabalho e nas relações sociais.

Nesta perspectiva a presença do Estado se coloca como fundamental no sentido de controlar e regular os processos de geração e difusão de conhecimento e inovações, no sentido de garantir que estes avanços possam contribuir para a melhora da qualidade de vida de todas as populações e promova a equidade social (Lastres&Albagi, 1999).

Na busca de explicações sobre como as firmas e os indivíduos acumulam e modificam seus conhecimentos, a fim de atender ao mercado e organizações, fazem surgir diferentes abordagens sobre o conhecimento dentro do processo de geração e difusão de inovação.

A abordagem neoclássica demonstra uma visão bastante empiricista, limitando a noção de aprendizado ao acúmulo de informações que foram sendo absorvidos através da experiência e observação. Trabalha sobre a premissa da informação perfeita pelos agentes, pelo equilíbrio e por uma racionalidade extremamente maximizadora, com foco direto no conhecimento incorporado à função de produção de técnicas ou equipamentos, indicando que todas as firmas teriam competência para operar qualquer tipo de tecnologia (Vargas, 2002).

Nesta visão, os agentes mantêm sua estrutura de preferência e regras de comportamento ao longo do tempo. Na medida em que a garantia de um estado de equilíbrio elimina qualquer necessidade ou incentivo para o aprendizado, a adoção de novas regras de comportamento e qualificações fica restrita a simples processos de adaptação baseados no resultado de ações passadas e a forma mais próxima de aprendizado se resume a um processo de aquisição de informações.

Em contraposição à visão neoclássica, a abordagem neo-schumpeteriana relaciona o aprendizado à reconstrução do conhecimento, que é considerado a base do processo inovativo e fonte das mudanças econômicas e tecnológicas. Nesta abordagem, o aprendizado é considerado o elemento chave no processo de acumulação do conhecimento, exercendo um papel estratégico nas inovações e conseqüentemente para a evolução industrial.

Na abordagem neo-schumpeteriana, a inovação passa a ser um processo constante de aprendizado, o conhecimento que predomina é o considerado tácito, complexo e permanente. Nesta abordagem, é fundamental a interação entre agentes e instituições, pois produtos e processos de trabalho são permanentemente modificados ou substituídos, ou seja, destrói-se um para construir outro – destruição criativa. Neste contexto, o conhecimento produzido e apropriado coletivamente nas organizações torna-se o insumo básico para os sistemas de inovação e desenvolvimento tecnológico.

O conhecimento tácito pode ser definido como a parcela do conhecimento que não pode ser facilmente transferível, pois ele não pode ser formatado, e envolve: (a) saberes gerais e comportamentais; (b) saberes sobre o processo produtivo; (c) capacidade para resolução de problemas não codificados e (d) capacidade de interação entre indivíduos. Este tipo de conhecimento requer um processo de aprendizagem constante por parte das organizações e das pessoas que nelas trabalham, de forma a ampliar a base de conhecimento da instituição. Pressupõe, portanto, mapeamento de competências, acumulação de conhecimento, valorização dos trabalhadores envolvidos, qualificação profissional e avaliação de produtos e processos.

As mudanças tecnológicas e inovações são fontes importantes no crescimento da produtividade, sendo os sistemas de inovação uma abordagem importante para o estudo de inovações na economia. *“Inovação é o processo pelo qual as organizações incorporam conhecimentos na produção de bens e serviços que lhes são novos, independente de serem novos ou não, por seus competidores domésticos ou não”* (Lastres e Cassiolato, 1999).

Inovação é um tema que já vem sendo debatido há algumas décadas; podemos dizer que hoje a inovação pode ser considerada como o principal elemento para o desenvolvimento de economias e empresas e que são fatores diferenciadores de competitividade. Na década de 30, Joseph Schumpeter, economista, vislumbrava a importância da inovação como *“fonte crucial de efetiva competição, desenvolvimento econômico e transformação da sociedade”*.

Para Freeman (1987) os Sistemas Nacionais de Inovação são redes de instituições nos setores públicos e privados, cujas atividades e interações iniciam, importam, modificam e difundem novas tecnologias, sendo crucial a interação entre agentes públicos e privados, com vistas ao maior desenvolvimento e incorporação de tecnologias.

Lundvall (1992:12) define de forma mais ampla o conceito de Sistemas Nacionais de Inovação: *“Todas as partes e aspectos da estrutura econômica e instalação institucional - afetando o aprendizado como também procurando e explorando – o sistema de produção, o sistema de mercado e o sistema de finanças se apresentam como subsistemas em que o aprendizado acontece”*.

Em ambas as definições, os Sistemas Nacionais de Inovação desempenham papel fundamental nos processos de inovação e aprendizagem. As incertezas envolvidas na inovação e na importância do aprendizado implicam que o processo exija uma comunicação complexa, entre as partes envolvidas, especialmente quando o conhecimento trocado é o tácito. Quando os agentes envolvidos estão no mesmo ambiente, o aprendizado interativo e a inovação serão mais fáceis de se desenvolverem.

O setor saúde é fortemente baseado na ciência, daí a proximidade e entrelaçamento entre ciência e tecnologia, o que estimula a pesquisa e a inovação médica.

O Complexo Industrial da Saúde vem absorvendo essa nova tendência, através da introdução da lógica empresarial em todos os segmentos produtivos da saúde, envolvendo as indústrias de base – farmacêutica, equipamentos, e agregando, aos segmentos produtivos, setores que anteriormente se encontravam afastados dessa lógica – vacinas, fitoderivados e serviços de saúde.

As transformações são marcadas pelas novas tecnologias e pela globalização econômica que levam a mudanças na relação Estado-Sociedade, que atingem diretamente o setor saúde.

Neste cenário, o Complexo da Saúde se constitui, hoje, num campo promissor, para o desenvolvimento econômico, gerando empregos, investimentos e renda, além de

ser um campo extremamente fértil para a geração de inovações e que, diante do novo contexto político, econômico e tecnológico, decorrente desse novo modelo, acaba por apresentar uma significativa mudança na dinâmica do complexo da saúde e nos padrões das organizações nos espaços nacionais, levando a esforços analíticos que remetem a repensar as tendências vigentes, o papel do Estado e as políticas públicas.

É constituído por indústrias produtoras de bens de consumo e equipamentos especializados, e por organizações que prestam serviços em saúde e que, por outro lado, consomem os produtos produzidos pelo primeiro grupo, criando-se uma interdependência setorial.

Segundo alguns autores, entre eles Gadelha (2003), os serviços podem ser considerados como o ponto convergente na organização do Complexo da Saúde, pois é neste setor que a produção dos outros setores é absorvida e colocada em prática, e sua expansão, contratação ou direcionamento de suas compras pode ser colocado como fiel da balança na acumulação e inovação dos outros segmentos.

No Brasil, a Fundação Oswaldo Cruz coloca-se como uma expressão deste novo modelo de articulação de desenvolvimento científico e tecnológico na área da saúde. Instituição pública que integra o Sistema Nacional de Saúde e Inovação, a Fiocruz está subordinada ao Ministério da Saúde e tem como missão *“gerar, absorver e difundir conhecimentos científicos e tecnológicos em saúde pelo desenvolvimento integrado das atividades de pesquisa e desenvolvimento tecnológico, ensino, produção de bens, prestação de serviços de referência e informação, com finalidade de proporcionar apoio estratégico, ao Sistema Único de Saúde (SUS), e contribuir para a melhoria da qualidade de vida da população e para o exercício da cidadania”* (Plano Quadrienal, 2005-2008, Fiocruz, 2005)

Do ponto de vista das relações sociais e do mercado de trabalho, as transformações organizacionais que têm acompanhado as inovações tecnológicas têm sido um dos elementos responsáveis pelo conjunto de modificações que vêm revolucionando o mundo do trabalho na atualidade, mas, todavia, não é o único determinante. Aos determinantes econômicos e tecnológicos agregam-se e, sobretudo no caso do Brasil, sobrepõem-se os determinantes políticos que vão se referir diretamente à revisão do papel e tamanho do Estado, suas funções e os diferentes enfoques que orientaram as reformas administrativas que vêm acontecendo nos países em geral.

Dentre as mudanças decorrentes deste novo paradigma, a flexibilização do trabalho tem sido um dos pressupostos para a sua gestão. Ela pode ser analisada em

duas vertentes; a primeira, a flexibilidade interna e gestão institucionalizada – modelo europeu que busca enfrentar as constantes variações do mercado, pautadas nas negociações de repactuação da cooperação do trabalho, com trabalhadores estáveis altamente qualificados e polivalentes; a segunda é a desregulamentação e flexibilidade externa, quando o mercado fica caracterizado pela multiplicidade de emprego e de trabalho modelo americano com a força de trabalho bastante instável; baixo percentual de direitos trabalhistas; contratos por tempo determinado ou parcial; como consequência, um elevado quantitativo de desempregados - o resultado combinado desses dois modelos acarreta um aumento da terceirização, da precarização da força de trabalho, baixos salários e desemprego.

O Brasil tende a adotar o modelo americano de mercado de trabalho, que se caracteriza pela desregulamentação das relações de trabalho, contratações temporárias, subcontratações, força de trabalho atuando informalmente e terceirizada, ou seja, acaba sendo uma exploração de mão de obra, onde o trabalhador fica totalmente desprotegido desproteção social.

Os impactos impostos pela desestruturação e desregulamentação do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90, sobre a qualidade do emprego no setor saúde, podem ser medidos pelas mudanças estruturais e de orientação macroeconômica, quando a ampliação da informalidade de vínculos trabalhistas gerou baixos incentivos para a qualificação dos recursos humanos, tanto na esfera governamental quanto na esfera privada no setor saúde.

No âmbito da C&T, estas mudanças vão ter um impacto significativo na estruturação do trabalho na área científica e tecnológica, na medida em que estas novas formas de incorporação e gestão de pessoal, se não forem acompanhadas de um plano de valorização, desenvolvimento e aperfeiçoamento de recursos humanos, podem comprometer a capacidade inovadora das instituições de P&D.

Este fenômeno tem sido debatido em todas as esferas de governo e ocorre num cenário de mudanças, quando vem acontecendo um amplo debate acerca da relação Estado-Mercado e das funções do Estado.

Do ponto de vista de seus impactos na Instituição e na vida dos trabalhadores, o reflexo dessa política é traduzido pela precarização das relações de trabalho, ausência de uma política salarial, falta de transparência e regulação de ingresso, alta rotatividade nos postos de trabalho, que tem sido uma constante preocupação do governo e dos gestores públicos. Especialmente no caso da Fiocruz, estas preocupações estão expressas no seu

Plano Quadrienal 2001-2004 e mais recentemente no Plano Quadrienal 2005-2008¹.

Partindo do pressuposto de que os recursos humanos têm um papel central no conjunto de recursos responsáveis em fazer funcionar os sistemas científicos e tecnológicos, em função da própria natureza das atividades de criação e investigação, essencialmente dependentes da capacidade humana (Caraça, 2003), analisar as relações de trabalho e as formas de inserção dos trabalhadores na instituição, tendências e perspectivas é uma forma de contribuir para a construção de políticas de recursos humanos que venham a potencializar e ampliar a capacidade de inovação e desenvolvimento tecnológico da instituição e conseqüentemente do Estado brasileiro no campo da saúde.

¹ Sobre o assunto ver: PLANO QUADRIENAL da Fiocruz, 2005-2008.

I – MARCO TEÓRICO - A REFORMA DO ESTADO BRASILEIRO E SEU IMPACTO NA ÁREA DE C&T EM SAÚDE, NA PERSPECTIVA DE RECURSOS HUMANOS.

O Complexo Industrial da Saúde está inserido no contexto político e a sua dinâmica evolutiva está diretamente condicionada às características do conhecimento e às atividades próprias da saúde e, portanto, a sua relação com instituições de ciência e tecnologia e universidades é um fator chave para aumentar as fontes de geração de inovações que representam seu fator crítico de competitividade para o setor.

Pelo lado da esfera social, o Estado cumpre papel importante na dinâmica dos setores. Suas ações de promoção e regulação já que nessas atividades econômicas a sociedade civil e as políticas públicas incidem de forma mais acentuada - adquirem uma dimensão importante, se comparado com outras cadeias produtivas, pois os repasses de recursos, os investimentos industriais e os investimentos na rede assistencial são atividades regulatórias, em sua essência. É necessário que o Estado assuma este seu papel regulador, considerando seu poder de compra e de indução de atividades regulatórias, e a necessidade de aumentar sua capacidade produtiva instalada, e fortalecer sua base científica e tecnológica, visando a aumentar sua capacidade competitiva.

Com base nas caracterizações apresentadas, a dinâmica do Complexo da Saúde pode ser apreendida por duas dimensões interligadas em padrões de desenvolvimento capitalista e forma de regulação nos setores. A primeira se caracteriza pelo compartilhamento da inovação e interação com o desenvolvimento econômico, e pela elevada taxa de crescimento e competitividade. Nesta característica, o Estado exerce papel fundamental, pois estão entre os setores que recebem maior estímulo à competitividade, inovação, incentivo e fortalecimento das atividades de P&D, política comercial de compras, propriedade intelectual e interação entre universidades, hospitais e empresas. A segunda é caracterizada pela dimensão do valor humano que, se associada à cidadania e aos interesses sanitários, procura garantir as condições de saúde, através da garantia de políticas de saúde e social que possibilitem acesso a bens e serviços, impedindo ações econômicas e estratégias empresariais das organizações públicas e privadas que possam comprometer este princípio. Essa dimensão mais social busca preservar os gastos com saúde e remete a uma atuação do Estado, de intervenção na regulação e nas ações de assistência e promoção da saúde de forma a garantir os princípios da equidade e cidadania.

Hoje podemos dizer que temos uma vulnerável política econômica e social e um sério risco de ampliação do hiato tecnológico, sendo necessário incrementar o dinamismo econômico e tecnológico dos segmentos do Complexo que, apesar dessas dificuldades, está passando por um processo de transformação industrial, organizacional e institucional, pois seus segmentos estão se modificando através de transformações de suas estruturas produtivas e das estratégias organizacionais, tanto no setor público quanto no setor privado, nas formas de atuação e intervenção do Estado na organização dos serviços de saúde.

Aliado a todas essas mudanças, não se pode deixar de dizer que a introdução de inovações nesse contexto está sendo, e continuará sendo, fundamental para a transformação do Complexo Industrial da Saúde no Brasil, pois se deve pensar na saúde como fonte de desenvolvimento, para produzir inovação e crescimento, como fonte geradora de renda, visando a sua inserção em um novo padrão nacional de desenvolvimento.

Este novo modelo cria, no entanto, novos desafios para os governos, pois é preciso mudar a estrutura das instituições nacionais, no sentido de se tornarem descentralizadas e mais maleáveis, de forma a aumentar sua capacidade na produção de inovação, impulsionando o desenvolvimento de setores e regiões, o que facilitaria o crescimento e a evolução do mercado da saúde no país, visando ao atendimento da população.

Do ponto de vista do trabalho, o processo de globalização tem indiretamente se refletido no aparecimento de novos conteúdos e relações de trabalho e no perfil dos trabalhadores.

“O trabalhador e o trabalho passam a ter novos requisitos para sua empregabilidade, delineando-se um novo perfil do capital humano de modo a atender às exigências desse novo paradigma. Este continuará sendo considerado como fonte de valorização do capital, agregando valor na medida em que a informação esteja processada, registrada e comunicada” (Lastres&Albagi, 1999).

Os processos de mudanças na organização do trabalho, como não poderia ser diferente, atingem também o setor da saúde. Para entender como esse novo paradigma atua no setor, será preciso fazer uma análise das características do trabalho em saúde.

Os serviços de saúde caracterizam-se pela sua imaterialidade, ou seja, são feitos através de indivíduos, profissionais da saúde e usuários dos serviços, portanto, não podem ser transportados nem armazenados e têm a função social de manutenção do bem estar e das condições normais de saúde. O trabalho em saúde é uma produção não material, com consumo imediato, com relação entre sujeitos e com significativo grau de autonomia (Martins&Dal Poz, 1998).

Na saúde, o impacto tecnológico é observado tanto no nível das tecnologias materiais (equipamentos e produtos), como em tecnologias imateriais (saberes e técnicas), que se refletem no final dessa cadeia de forma coletiva na população.

A incorporação de novas tecnologias, dentro dessa nova lógica de gestão dos processos de trabalho, nos leva a dizer que: (a) as mudanças tecnológicas estão se processando de fato no campo do trabalho em saúde, embora de forma assimétrica em diferentes tempos e espaços, e se expressam em tecnologias materiais e imateriais; (b) as mudanças têm impacto na vida das pessoas, no seu estado de saúde e no seu trabalho; (c) as mudanças ocorrem em função e a partir de mudanças na dinâmica social, e, portanto, influenciam e são influenciados pela sociedade – são ao mesmo tempo determinantes e determinados de novos comportamentos sociais; (d) a base dessas mudanças está no desenvolvimento científico e tecnológico; (e) a relação entre processos cognitivos e uso de modernas tecnologias está além do problema de ensino e formação, e deve ser analisada no contexto das mudanças na base técnica, organizacional e administrativa do trabalho (Martins&Dal Poz, 1998).

No Brasil, a economia nos anos 90 sofreu mudanças radicais como ajuste fiscal, estabilização da moeda nacional, abertura econômica ao comércio externo e ao fluxo de capitais internacionais, valorização cambial e altas taxas de juros; essas mudanças impactaram, sobretudo, no mercado de trabalho, cujas características apontam para um processo de desregulação progressiva (Silva&Costa, 2001), gerando alterações na estrutura do trabalho e conseqüentemente promovendo insegurança.

A insegurança no trabalho pode ser expressa por várias maneiras: (a) pela *insegurança quanto ao mercado* – reduzidas taxas de crescimento de emprego e altas taxas de desemprego; (b) pela *insegurança em relação ao emprego* – redução de empregos estáveis e no aumento de novas formas de contratação ou subcontratação; (c) pela *insegurança em relação à renda* – novas formas de contratação em condições de

eventualidade e o seu caráter precário; (d) pela *insegurança em relação à contratação* – refletida na flexibilização dos contratos, e a crescente balcanização do trabalho, em contraposição aos modelos de contratação coletiva; (e) pela *insegurança em relação à representação no trabalho* – a partir da redução das taxas de sindicalização e da variabilidade das jornadas de trabalho (Mattoso, 1996).

O mercado de trabalho brasileiro na década de 1990 passa a apresentar uma tendência ao crescimento do setor terciário, mas que vem acompanhada da precariedade das relações e das condições de trabalho, aumento da informalidade, aumento do desemprego, estagnação dos rendimentos médios reais e da progressiva desregulamentação.

Um dos mecanismos utilizados neste processo de mudanças no trabalho foi o mecanismo da terceirização. Terceirização pode ser entendida como sendo o processo pelo qual a empresa, visando alcançar maior qualidade, produtividade e redução de custos, repassa a uma outra empresa um determinado serviço ou a produção de um determinado bem, constituindo-se num processo de transferência de funções/atividades da empresa-origem para empresa-destino (subcontratações) (Cherchiglia, 1999).

Terceirização pode ser entendida e definida, também, como sendo a contratação de agentes terceiros em lugar da contratação direta de empregados e assalariados ou, de forma alternativa, da contratação ou “credenciamento” de autônomos, para provisão de serviços profissionais ou de qualquer outro tipo, dentro de uma organização (Girardi&Carvalho&Girardi JR, 2000).

A terceirização deveria ter a função de melhorar a produção, o lucro, a qualidade e a competitividade, de forma a permitir redução do preço do produto ou serviço, visto a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, surgindo também empresas especializadas em determinado serviço ou ramo de atividade.

A partir das evidências que buscaremos apontar, na análise da reforma administrativa brasileira que será apresentada, a seguir, e no estudo de caso da Fiocruz, objeto deste trabalho, tendemos a acreditar que, no setor público brasileiro, as formas alternativas de incorporação e gestão do trabalho, entre as quais se destacam a terceirização, têm sido determinadas, sobretudo, por fatores políticos e de governo e não por motivos econômicos gerenciais. Especificamente no campo de C&T em Saúde no setor público, estas novas formas de incorporação e vinculação de profissionais nas instituições de pesquisa e desenvolvimento tecnológico têm se dado de forma pouco regulada, sem o estabelecimento de parâmetros que garantam qualidade e investimento em recursos humanos.

I.1 - Importância Estratégica dos Recursos Humanos nos Sistemas de Inovação, Pesquisa e Desenvolvimento.

Primeiramente, é importante frisar que os Sistemas de Inovações das sociedades avançadas, são fortemente baseados na ciência, pois o seu desenvolvimento é o que leva à instalação de processos estruturados de transformações, fortalecendo as economias para que possam fazer frente a feroz concorrência em nível mundial.

“Estas mudanças potencializaram-se, pelos seus impactos, um novo sistema de inovação baseado na ciência e no funcionamento de um admirável mundo novo, que, à falta de melhor designação, apelidamos de globalização” (Caraça, 2003).

Os Sistemas de Inovação são mais fortes e mais estruturados nos países desenvolvidos, podemos usar como exemplo, o Japão, no qual organizações e instituições estão em constante busca por inovação. Não podemos esquecer as influências da esfera geográfica e das fronteiras nacionais, pois algumas diferenças têm que ser levadas em consideração como experiência histórica, língua, e cultura, que estarão refletidas na idiossincrasia nacional em:

- a) A organização interna das firmas é um aspecto importante do Sistema de Inovação. A maioria das inovações é desenvolvida pelas firmas, e muitos estudos de inovação demonstram que a organização do fluxo de informação e do processo de aprendizagem é importante e reflete a capacidade inovadora da firma;
- b) Relacionamentos entre firmas são importantes na estrutura do Sistema de Inovação. Na economia padrão, são caracterizados pela competição e pelos mercados puros;
- c) O setor público tem um papel importante no processo de inovação, pois ele está envolvido no apoio direto da ciência e desenvolvimento; suas regulações e padrões influenciam a razão e a direção da inovação, e é o único usuário mais importante das inovações desenvolvidas no setor público;
- d) A conexão entre o sistema financeiro e o processo de inovação foi fortemente enfatizada pelo trabalho inicial de Schumpeter, e recentemente tem havido um

interesse público crescente na capacitação do papel do sistema financeiro com relação à inovação;

- e) O processo de inovação está intimamente ligado ao sistema de P&D: seus recursos, competência e organização. (Lundvall, 1995).

Portanto, podemos entender que a mudança tecnológica é um processo indefinido e depende do caminho onde nenhuma solução otimizada para o problema técnico pode ser utilizada. Não podemos esquecer que o processo de inovação resulta em quebras radicais com o passado, fazendo com que parte substancial do conhecimento acumulado fique obsoleto. Schumpeter, através da tese da “destruição criativa”, aponta para esta descontinuidade, que poderia ser aplicada não apenas na estrutura da produção, mas também na estrutura do conhecimento.

Para Caraça (2003), as transformações oriundas dos processos de transformação econômica, criação tecnológica e da implementação das inovações nos apontam algumas conseqüências:

- a) O aparecimento de novos setores na indústria transformadora – criam-se novas empresas multinacionais, para administrar a nova riqueza que essas indústrias produzem;
- b) O aparecimento de uma nova disciplina no seio das ciências sociais: a política científica e tecnológica, que hoje é uma disciplina estabelecida e assumida pela estrutura universitária;
- c) O aparecimento de uma nova necessidade política: a de divulgar ao público as grandes questões que se colocam para a ciência, de forma a aumentar a cultura científica da sociedade;
- d) A introdução de um novo conceito: o de “ciência e tecnologia” ou C&T – no passado apenas se falava de ciência, ou de tecnologia, e de suas interações, quando, a partir daí, liga-se ciência e tecnologia, surge uma nova função essencial da ciência moderna: a de produzir tecnologia;
- e) O aparecimento de relações diretas entre a indústria e a universidade;
- f) O aparecimento de uma nova estrutura na atividade econômica: o sistema científico e tecnológico;
- g) O surgimento de um novo tipo de universidade: a “research university” (universidade de investigação), que funciona como um nó central do processo de comunicação e interativo que gera as inovações tecnológicas nos setores de alta intensidade tecnológica;

- h) A criação de um novo grau acadêmico: o “*research Ph.D*” ou “doutoramento investigativo”;
- i) O aparecimento de uma nova profissão: a de investigador científico, pois a investigação científica era feita por curiosos, por gênios altamente dotados ou por professores universitários;
- j) O surgimento de um novo ofício: a gestão de tecnologia “*technology management*”;
- k) O aparecimento da problemática das duas culturas: a humanista literária e a científica-tecnológica;
- l) O reconhecimento da existência de um modo de criação do conhecimento, diferente do modo baseado na investigação disciplinar: o Modo 2 (Carvalho, 2003).

O mundo passa por uma profunda transformação e a inovação passa a ser um instrumento triunfante nas mudanças econômicas.

Do ponto de vista econômico, as novas tecnologias de informação e comunicação constituem-se num recurso central para este novo modelo, na medida em que influenciam, diretamente, as novas práticas de produção e comercialização de bens e serviços e a competição e cooperação entre os agentes, pois absorvem novas tecnologias, propiciando o aparecimento de inovações e de organização do processo produtivo,

“O desenvolvimento, a difusão e a convergência das tecnologias da informação e comunicação são vistos como centrais na conformação dessa nova dinâmica técnico-econômica” (Lastres&Albagi, 1999:8).

Assim, é inegável que as tecnologias de informação e comunicação exercem um papel importante nas transformações das relações, forma e conteúdo do trabalho, intervindo indiretamente no perfil do emprego e do trabalhador. No entanto, o que não pode ser colocado de lado, na discussão de novas políticas de desenvolvimento produtivo e inovativo é que somente investir no acesso a novas tecnologias e em sistemas de informação e comunicação avançados não basta, seria primordial contar com uma base de conhecimentos sustentada por um processo de aprendizado contínuo (Lastres&Albagi, 1999).

Diante das reformas administrativas de Estado, do novo paradigma técnico-econômico, podemos identificar que os recursos humanos exercem um papel

fundamental neste sistema, pois, para ciência e tecnologia, serão fundamentais para o processo de criação e inovação, sendo essencial a total interação entre os recursos humanos, materiais, de informação e financeiros.

Portanto, diante de todos os recursos que alimentam e fazem funcionar o sistema científico e tecnológico nacional, os recursos humanos assumem um significado muito particular, que são da própria natureza, relacionadas às atividades de criação e investigação, pois elas dependem diretamente da capacidade humana (Caraça, 2003).

“O potencial científico e tecnológico de um país, conceito-chave em política científica, como o complexo de interações entre os fatores humanos, financeiros, materiais, de informação e de gestão no domínio da ciência e da tecnologia. É objetivo implícito de qualquer plano nacional de desenvolvimento a racionalização do crescimento do potencial científico e tecnológico e a otimização da eficácia do seu impacto no sistema sócio econômico” (Caraça, 2003).

As avaliações do potencial científico e tecnológico do país têm como base principal os indicadores de natureza econômica, pois fornecem indicações sobre os recursos financeiros, e humanos, que participam diretamente das atividades de ciência e tecnologia (Caraça, 2003).

Quando pensamos em realizar uma análise do potencial tecnológico e científico, de um país, não podemos de forma alguma nos afastar do pressuposto que fatores humanos e financeiros serão condicionantes primários para esta avaliação (Caraça, 2003).

Partindo desse pressuposto, é importante verificar como são utilizadas as despesas com P&D, qual a proporção desse investimento em relação à proporção do investimento em pessoal envolvido em P&D (Caraça, 2003).

Primeiramente, fica importante ressaltar que para o desenvolvimento de atividades de P&D, que envolvem a criação de novos conhecimento e idéias, há uma natureza intrínseca, com mão-de-obra intensiva (Caraça, 2003).

Assim, ao falarmos em investimento, é importante termos como referência para análise do investimento em P&D aquele referente aos gastos com pessoal, que traduzem o investimento em capital humano, e gastos com despesas de capital que representam o

investimento em equipamentos e recursos tecnológicos. Os demais gastos, que em nossa pesquisa classificamos como gastos de custeio, referem-se aos custos de manutenção e insumos básicos. A distribuição destes gastos varia em função da natureza do processo de inovação e o setor no qual se insere. No entanto, Caraça (2003), chama a atenção para a importância do investimento em recursos humanos em instituições de C&T e propõe um percentual médio, para análise destes investimentos. A classificação que Caraça, (2003), atribui como ideal para as instituições de C&T é de 50% a 60% para gastos com pessoal e de 10% a 20% para gastos com capital do orçamento geral da instituição.

Ainda, para este autor, as implicações no domínio da ciência e tecnologia podem apresentar dois grandes princípios:

- (a) Os países com maior grau de desenvolvimento econômico envolvem um volume importante de recursos humanos inseridos nas atividades de P&D, quando o crescimento econômico é acompanhado por consideráveis investimentos imateriais, mas que, por sua vez, estimulam e alimentam esse mesmo crescimento;
- (b) Não é possível aumentar os gastos com P&D sem aumentar os gastos com pessoal dedicado a essas atividades, sendo, esse portanto, esse um mecanismo importante para incrementar, em nível nacional, a criação de postos de trabalho envolvidos em P&D (Caraça, 2003).

Apesar de esse pressuposto ser relevante e verdadeiro, temos que ter toda a atenção e cuidado, fazendo uma análise criteriosa, pois não podemos criar postos de trabalho de forma indiscriminada, mesmo que isso seja possível.

Na realidade, o que se preconiza é que a criação de postos de trabalho em P&D, nas instituições de C&T, se aproxime, tanto que possível, aos níveis de países desenvolvidos. Tendo em vista ser este o principal estrangulamento para o desenvolvimento da ciência e tecnologia, nos países menos desenvolvidos, faz-se necessária a criação de políticas de recursos humanos para a área de C&T, nestes países, e que elas sejam capazes de promover e estimular o desenvolvimento científico e tecnológico de forma a torná-los aptos a competir neste mercado.

A questão central que se coloca é,

“para poder estimular o sistema científico e tecnológico e permitir seu crescimento, nomeadamente até atingir níveis semelhantes aos dos países mais desenvolvidos, é a de investir ativamente num potencial humano qualificado, na formação de investigadores e de tecnólogos, elementos básicos que devem ser valorizados, acima de tudo, para a construção de uma sociedade mais rica, empenhada e criativa, capaz de enfrentar a competição econômica acrescida num mundo globalizado” (Caraça, 2003).

I.2 - A Reforma do Estado no Brasil - marco referencial para as novas formas de relação do trabalho no setor público

Como já discutido anteriormente, diante das transformações da relação Estado-Sociedade-Economia no mundo, aliadas à globalização, se fez necessário um novo modelo de Estado, seguindo a tendência de um Estado mínimo, menos executor, reduzindo seus níveis hierárquicos, reduzindo suas estruturas e, como consequência, modifica-se, a partir desse novo paradigma, a relação com o trabalhador.

Antes do paradigma da globalização, os Estados tinham como objetivo fundamental proteger as respectivas economias da competição internacional. Nessa nova lógica, esse papel fica acentuadamente diminuído, passando o Estado a assumir um papel facilitador para tornar a economia nacional internacionalmente competitiva.

Paralelamente, após a II Guerra Mundial, houve uma reafirmação dos valores burocráticos, mas, ao mesmo tempo, a influência da administração de empresas começou a se fazer sentir na administração pública e as idéias de descentralização e flexibilização administrativa ganham espaço em todos os governos. Entretanto, a reforma da administração pública só ganha força a partir dos anos 70, quando teve início a crise do Estado, que levaria à crise também da sua burocracia. Em consequência, nos anos 80 iniciou-se uma grande revolução na administração pública dos países centrais, em direção a uma administração pública gerencial (Bresser, 1998).

Neste contexto de transformações, a década de 80 foi marcada pelos processos de mudanças dos modelos econômicos, sendo as reformas fiscais e de mercado o seu

eixo central. Já a década de 90 veio permeada pela necessidade da reconstrução das capacidades estatais, todavia, esse crescimento se deu de forma lenta e com muita dificuldade na esfera política.

Para Pereira (1997), a questão central que se coloca é de como reconstruir o Estado no sentido de melhor capacitá-lo a intervir e implementar as políticas econômicas, manter a ordem pública e oferecer serviços sociais com boa qualidade.

Podemos destacar que, no centro de toda discussão e implementação das reformas de Estado, um segmento importante e fundamental neste processo tem sido esquecido - os recursos humanos não sendo identificado neste campo nenhuma ação que pudesse elevar a capacidade profissional, diante da reforma, produtiva e qualitativa, inclusive para poder implementar as reformas (Kaufman, 1998).

Os responsáveis pela reforma econômica na última década deram pouca atenção aos temas relativos à reestruturação administrativa, e pouco fizeram para frear a deterioração dos recursos humanos dentro do setor público (Kaufman, 1998).

Para Bresser Pereira (1998), o Estado deveria exercer o papel de facilitar que a economia nacional se tornasse internacionalmente competitiva. A regulação e a intervenção continuariam a ser necessárias na educação, na saúde, na cultura, no desenvolvimento tecnológico, nos investimentos de infra-estrutura – uma intervenção que não compensasse os desequilíbrios distributivos provocados pelo mercado globalizado, mas principalmente que capacitasse os agentes econômicos a competir em nível mundial.

Este é um modelo que irá se caracterizar por um Estado moderno, que tende a prevalecer no século XXI, como um Estado regulador, transferidor de recursos, podendo, em alguns casos, ser até comprador, transferindo desta forma grande parte de suas atribuições para o setor privado – produção, bens e serviços.

As reformas tiveram sempre como objetivo a quebra do paradigma burocrático para a construção de um modelo gerencial para a administração pública. Esse novo modelo pressupõe o envolvimento do setor público e do setor privado, através de parcerias e autofinanciamento, entrando num contexto de desregulamentação do trabalho, empregos informais e precarização de relações de trabalho.

“Através da Reforma do Aparelho do Estado, o poder Executivo impõe nova gerência pública – a administração gerencial – referida como a solução redentora para inserir o país na modernidade

apresentada pela globalização. Com efeito, o novo paradigma para administração pública, cuja racionalidade baseia-se em critérios técnicos de eficiência e qualidade, é importado da iniciativa privada. Sua implementação implica, entre outras, profundas mudanças no caráter das instituições e sua relação com o público, bem como no campo das relações com seus trabalhadores. Assim, a partir da Reforma Administrativa, busca-se flexibilizar a estabilidade dos servidores públicos, alterando as relações de trabalho e emprego no setor que, por sua vez, passa a possuir, como característica primordial, o caráter de público não-estatal” (Melo, 2005 apud Lamarca, 2005).

As Reformas do Aparelho Estatal, de uma forma geral, vieram acompanhadas de uma grande mudança nas organizações e conseqüentemente das relações de trabalho. A introdução de novas tecnologias contribuiu para o aparecimento de efeitos sociais, que afetam diretamente trabalhadores e sua organização, os quais pode-se denominar de “impactos sociais”, pois afetam os processos de trabalho, a qualificação do trabalhador, suas condições de saúde, as políticas de ocupação, modificando diretamente a questão do emprego.

No Brasil podemos identificar, no período republicano, três grandes reformas na sua administração pública.

A primeira aconteceu em 1936, no governo Vargas, quando o modelo de administração burocrática começa a tomar maior dimensão, iniciando-se a aceleração do processo de industrialização brasileira, e o Estado passa a intervir diretamente no setor produtivo de bens e serviços.

Essa reforma burocrática de 1936 institucionalizou-se com a edição da Lei n.º 284, de 28.10.1936 - também conhecida como Lei do Reajustamento – a partir da qual o governo cria o primeiro plano de classificação de cargos no Governo Federal. Essa reforma teve como base a doutrina de Weber, baseada no modelo da administração racional. Surgem, então, as primeiras carreiras públicas, onde tentou-se montar e qualificar um quadro de funcionários de Estado refletido pela burocracia clássica, de

servidor do Estado, e a tentativa de adotar o concurso público como forma de ingresso no serviço público.

Para implementar a proposta de modernização administrativa, foi criado o Departamento Administrativo do Serviço Público – DASP, em 1936, com objetivo de formar burocratas nos moldes weberianos, usando como princípio o mérito profissional. Entretanto, embora tenham sido adotados o concurso público e o treinamento, não se chegou a implantar uma política de recursos humanos que pudesse dar conta das necessidades do Estado. O patrimonialismo, embora já bastante modificado, manteve sua força dentro da política brasileira.

A segunda reforma ocorreu no governo do General Humberto de Alencar Castello Branco, em 1967, e teve, como principal idealizador, Helio Beltrão², sistematizada através do Decreto-Lei nº 200, de 1967, que já trazia na sua essência a preocupação com o enrijecimento da burocracia.

Essa foi a primeira tentativa de se implementar uma reforma gerencial no Brasil, através da transferência de atividades para autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, de forma a melhorar o dinamismo operacional através da descentralização. Teve como princípios a racionalidade administrativa, o planejamento e o orçamento, o descongestionamento das chefias executivas, a tentativa de reunir competência e informação no processo decisório, a sistematização, a coordenação e o controle.

“O paradigma gerencial da época, compatível com o monopólio estatal na área produtiva de bens e serviços, orientou a expansão da administração indireta, numa tentativa de “flexibilizar a administração” com objetivo de atribuir maior operacionalidade às tentativas econômicas do Estado” (Coleção Plano Diretor do Ministério de Administração e Reforma do Estado: 2).

Ao contrário do que se esperavam, essas reformas não proporcionaram as mudanças desejadas na administração pública central, pois permitiram a coexistência de núcleos de eficiência e competência na administração indireta e formas arcaicas e ineficientes no plano da administração direta.

² Posteriormente Helio Beltrão veio ocupar a pasta de Ministro da Desburocratização no governo do General João Figueiredo.

Destacamos que ambas foram idealizadas e implementadas dentro do contexto político da ditadura, sem nenhum debate popular, e que no nosso entendimento, essas reformas foram idealizadas tendo com base teórica a abordagem do Institucionalismo da Escolha Racional (IER)³.

A terceira Reforma Gerencial da Administração Pública Brasileira iniciou-se no governo Fernando Henrique Cardoso, em 1995, num contexto político democrata. Pela primeira vez, começa a ser pensada um Estado voltado para o atendimento do cidadão, partindo do princípio de que as instituições públicas devem ser eficientes e eficazes, e que o debate com a sociedade deva ser inteiramente incrementado.

A terceira reforma foi idealizada numa perspectiva mais democrata, contando com a participação do cidadão – amplo debate -, numa concepção que se aproximava da abordagem do Estado como Principal-Agente⁴. Porém, no momento de sua implementação, sofreu severas influências políticas, o que levou a uma mudança da sua concepção inicial, passando a, em muitos momentos, trabalhar, a nosso ver, com a abordagem do Institucionalismo da Escolha Racional (IER).

Dentro de todo esse arcabouço teórico, algumas questões devem ser colocadas para as reformas administrativas contemporâneas: a busca da eficiência e efetividade das organizações públicas.

“Caberia a essas reformas refazer o aparelho de Estado considerado como um conjunto de organizações com privilégios de monopólio de mercados públicos e tolerantes à ineficiência por não sofrerem quaisquer tipos de concorrência ou contratualização” (Costa, 1998, p.5).

As reformas administrativas em muito soam decorrentes da baixa capacidade dos governos de tornar realidade as decisões de políticas públicas, em face do elevado grau de insulamento da burocracia e pela inexistência de mecanismo de flexibilização da gestão (Costa, 1998).

³ Sobre o assunto ver: KAUFMAN, R.R, A Política de Reforma do Estado: um exame de abordagens teóricas, Revista do Serviço Público, 1998 – p. 43-69

⁴ PEREIRA, Carlos, Em Busca de um Novo Perfil Institucional do Estado: Uma Revisão Crítica da Literatura Recente, BIB, Rio de Janeiro, n. 44, 1997, p. 81-102.

O debate sobre reforma a administrativa brasileira conduziu a uma tentativa de implantar uma reforma gerencial no lugar do modelo burocrático existente à época, pautada na separação entre formulação de políticas e execução, de forma a fortalecer a governabilidade por mecanismos de responsabilização e fortalecimento dos mecanismos de contratualização.

Grosso modo, fazendo uma reflexão histórica, podemos identificar que a Velha República caracterizou-se por uma administração patrimonialista; a era Vargas caracterizou-se por uma administração burocrática, investindo na profissionalização dos servidores. O regime militar ficou caracterizado pela tecnocracia e pela tentativa da modernização administrativa, Decreto Lei 200, e acabou por não conseguir romper com as práticas anteriormente utilizadas – patrimonialismo – e, apesar de ter tido todas as facilidades, não foi capaz de formar quadros para que a administração pública se profissionalizasse, não estruturaram carreiras e não realizou concursos públicos para a administração burocrática. Acabou adotando uma estratégia oportunista, e mais fácil, ou seja, a incorporação de altos administradores através de suas empresas estatais, retardando e inviabilizando, naquele momento, a construção de uma burocracia civil forte e profissional.

Essa situação se agravou a partir da Constituição de 1988 – ocorrendo um salto para outra extremidade, quando a administração pública acaba sofrendo de um enrijecimento burocrático, tendendo para um modelo centralizador, hierárquico e rígido, em que toda prioridade seria dada à administração direta, deixando a administração indireta esquecida, contrariando “os novos princípios da administração pública”. O reflexo da implantação desse modelo é o alto custo e a baixa qualidade da administração brasileira, enfraquecendo o Núcleo Estratégico do Estado (Bresser, 1998).

Evidencia-se a crise no Estado brasileiro, e a urgente necessidade de se realizar o reajuste fiscal (equilíbrio entre as finanças públicas), de forma a superar a crise. Essa medida é vista, pelos principais reformadores, como a melhor alternativa para superar a crise no Estado, modificando a forma de intervenção do Estado na economia e na área social, de forma a introduzir uma lógica de mercado, reformando o aparelho Estatal.

Em face do contexto, a agenda brasileira de reforma optou por um modelo híbrido, reproduzindo a predominância de elementos do modelo organizacional clássico (modelo burocrático ou da administração direta). Ao modelo profissional são feitas algumas referências residuais, embora os mecanismos de regulação profissional não tenham aparecido como alternativa (Costa, 1998).

Em 1995, o governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, adota a política

de realizar uma reforma administrativa do aparelho do Estado, em particular de pessoal.

Diante da necessidade de cumprir sua agenda de reforma, em especial de pessoal, o governo apresenta um plano de Reforma do Estado (1995), e propõe a seguinte organização do aparelho estatal, onde prevê a existência de quatro setores:

- 1. O Núcleo Estratégico do Estado** – constituído pelos três poderes, sendo responsável por editar leis, formular políticas públicas e cobrar cumprimento das leis, defesa nacional, segurança pública, relações exteriores, arrecadação de impostos, administração financeira e administração de pessoal do Estado.
- 2. Atividades Exclusivas de Estado** – serviços públicos típicos e indelegáveis, de propriedade pública (previdência social básica, tributação, fiscalização, justiça, diplomacia, fomento e segurança pública).
- 3. Serviços não exclusivos ou competitivos** – O Estado pode atuar concomitantemente com o setor privado e tem como estratégia a publicização (Educação, saúde pública, pesquisa científica, cultura e seguridade social).
- 4. Produção de Bens e Serviços para o Mercado** – privatização, sendo as atividades, em princípio, realizadas pelo setor privado (atividades de infraestrutura) (Bresser, 1999).

A reforma trazia também, como objetivos, o controle da economia; atuar na gestão pública, nos valores dos servidores, no fortalecimento do Estado, objetivando maior controle das políticas públicas, regular o mercado quando necessário para atender às necessidades da sociedade; desta forma, quatro questões se apresentavam: (a) a delimitação do tamanho do Estado; (b) a redefinição do papel regulador do Estado; (c) a recuperação da capacidade financeira e administrativa de governabilidade; (d) o aumento da capacidade política do governo de intermediar interesses, garantir legitimidade e governar (Lamarca, 2005).

Delimitar ou reduzir o aparelho do Estado significaria a quebra de paradigma da configuração, à época, do Estado, onde as organizações seriam transformadas, reconfigurando seus modelos jurídicos, e inclusive, ocorreria extinção de tantas outras quanto fosse necessário; neste modelo ocorreria também a privatização, a publicização e a terceirização.

A Reforma do Estado, proposta em 1995, teria como base os princípios de um ajustamento fiscal duradouro: das reformas econômicas voltadas para o mercado, que acompanhadas de uma política industrial e tecnológica fossem capazes de garantir a

concorrência interna e criar condições para o enfrentamento da concorrência internacional; reforma a previdência social; implementar novas formas de política social; aumentar sua capacidade de governança, de forma a tornar mais eficiente as políticas públicas.

A Reforma de 1995 vem reforçar os princípios de uma “administração pública gerencial”, calçada na definição precisa dos objetivos que o administrador público deve atingir em sua unidade, na garantia de autonomia do administrador na gestão de recursos humanos, materiais e financeiros que lhe forem colocados à disposição para que possa atingir os objetivos acordados e, por último, no controle *a posteriori* dos resultados (Lamarca, 2005).

Diante do contexto da Reforma Administrativa, a Emenda Constitucional nº 19/1998, oriunda do Projeto de Emenda Constitucional (PEC) nº 173/1995, aprovada em junho de 1998 e que, apesar de resguardar os princípios do direito adquirido, introduziu mais de 100 modificações legislativas, modifica o regime da administração pública.

A EC nº 19/1998 trouxe como principais objetivos - reduzir o quadro de servidores públicos, conter os gastos públicos em virtude da crise fiscal, permitir aprovação de medidas para demissão voluntária, limitar despesas com pessoal e ampliar condições para contratação temporária.

Dentre as mudanças propostas pela EC nº 19/1998, podemos destacar a figura do “emprego público”, instrumento que ainda não foi regulamentado, mas que, uma vez regulamentado, poderá ser objeto, na prática, do mecanismo de flexibilização para contratação de pessoal, sem o prejuízo da precarização das relações de trabalho e da desproteção social.

A reforma proposta por Bresser não se consolidou, mas sua ideologia e concepção serviram de modelo para todas as instituições públicas e influenciaram diretamente os gestores públicos, principalmente na gestão do trabalho no Estado, quando da ausência de definição de uma política de recursos humanos levando a impactos altamente preocupantes.

A partir deste contexto, identificamos dois movimentos, que aparentemente pareciam dicotômicos, que passaram a regular as relações de trabalho no setor público, a flexibilização do emprego na economia privada e a adoção do Regime Jurídico Único na economia pública.

O Regime Jurídico Único, advindo da Constituição 1988, que determinou a necessidade de submeter o servidor público a um regime próprio, com ingresso nas

carreiras através de concurso público, teve seu impacto no início da década de 90, quando converteu os vínculos celetistas em vínculos estatutários dos, até então, funcionários públicos.

Porém, o Estado, através do Ministério da Administração e Reforma do Estado - MARE, na segunda metade da década de 90, na tentativa de implementar suas propostas de reforma do Estado, lança à idéia contrária à vinculação dos servidores unicamente pelo regime estatutário, pois somente as funções consideradas do “núcleo estratégico” de Estado ficariam submetidas ao RJU, seria para funcionários que exercessem funções regulatórias e administrativas, de alto nível.

Dentro desta nova concepção, a saúde não foi considerada integrante do “núcleo estratégico”, pois as atividades de saúde, apesar de serem da responsabilidade do Estado, poderiam ser executadas, de forma complementar, pelo setor privado. Diante dessa concepção, a saúde passou a ser considerada integrante das funções “não exclusivas de Estado”.

Em meio às mudanças econômicas e estruturais, tivemos a crise política, que pode ser vista por três momentos - a crise do regime militar, a crise fiscal ou financeira caracterizada pela perda do crédito público e por poupança pública negativa⁵ a crise do modo de intervenção – agravada pelo processo de globalização da economia mundial.

A contratação de mão-de-obra, sob a forma de terceirização, já estava subentendida desde 1969, através do Decreto-Lei 200, que dizia que é permitido, na área de administração governamental, centralizada ou descentralizada, recorrer, através de contrato de natureza civil, à execução indireta de atividades públicas de planejamento, coordenação, supervisão e controle, desde que existam empresas privadas desenvolvidas e capacitadas para desempenhar tais atividades.

Nos dias de hoje, a Administração Pública Direta e Indireta e Fundacional pode se prevalecer da prerrogativa de contratação de serviço de terceiros, amparada nas Leis 8666/93 e 8883/94.

De forma a regulamentar e determinar a contratação de terceiros na administração pública, foi instituído, em 1977, o Decreto 2271; transcrevo a seguir alguns tópicos que julgo mais significativos:

1. não podem ser terceirizados os serviços considerados típicos da administração

⁵Não devemos confundir “crédito público” com “credibilidade do governo”. Existe um crédito público quando o Estado merece crédito por parte dos investidores. Um Estado pode ter crédito e seu governo não ter credibilidade; e o inverso também pode ocorrer: pode existir um governo com credibilidade e um Estado que, mergulhado numa crise fiscal, não tem crédito.

- pública e inseridos no plano de cargo da entidade, salvo expressa disposição em contrário ou quando se tratar de cargos extintos;
2. o objeto da contratação será definido de forma expressa no edital de licitação e no contrato exclusivamente como prestação de serviços (Leis n^{os} 8666/93 e 8883/94);
 3. são vedados: (a) contratação exclusiva de mão-de-obra; (b) indexação dos preços pela variação dos custos; (c) reembolso de valores salariais pelo contratante; (d) subordinação dos empregados da contratada à administração contratante: (e) qualquer ajuste no preço respeitará o interregno de 12 meses.

Dentro do novo modelo de reforma proposto, a Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF n^o 101 - surge como um dos instrumentos de regulação do Estado, prevendo, no seu texto, a limitação em no máximo 60% do orçamento para gastos com folha de pagamento, e que as despesas decorrentes de gastos com terceirização passam a compor as despesas de pessoal na folha de pagamento, para efeito de limite de gastos⁶.

Diante da política econômica, e do desequilíbrio de contas públicas, a economia tem um baixo desempenho, e acaba sendo uma barreira para adoção de políticas sociais e de saúde.

Uma das formas de contratação de mão-de-obra terceirizada se dá através de Cooperativas de Trabalho⁷. As cooperativas não visam lucros, podem ser constituídas por profissionais de várias especialidades, os serviços são executados pelo próprio cooperado sem intermediários. Portanto, podemos conceituar cooperativas como sendo uma organização ou sociedade civil, constituída por pessoas, com objetivo de melhorar as condições econômicas.

Podemos afirmar que as cooperativas hoje estão sendo descartadas como forma de terceirização, pois sua concepção acabou desvirtuando-se de sua forma original, e é utilizada como forma de terceirização para contratação de mão-de-obra, trazendo como conseqüências a desproteção social do trabalhador e desregulamentação das relações de trabalho, apesar de ainda existirem muitas cooperativas prestando serviço no setor saúde; mas é política do atual governo abolir essa prática, com contratações precárias, não só na saúde como em todo o serviço público.

⁶ Terceirização de mão-de-obra: para substituição de servidores e empregados públicos deverá ser contabilizado, para fins de controle, como "Outras Despesas de Pessoal", portanto, é despesa de pessoal para efeito de limite.

⁷ O cooperativismo se inicia na segunda metade do século 19 com a Revolução Industrial, quando os trabalhadores perderam seus postos de trabalho, e passam a prestar serviço as empresas locais em grupo e não individualmente.

A redução do Estado, em termos de pessoal, a privatização, a terceirização, a publicização, o limite com gastos de pessoal – Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF 101/2000 e a não realização de concurso público pelo governo federal, e diante da desregulamentação do mercado de trabalho e da economia, foram fatores preponderantes para o crescimento do mercado informal, com grandes prejuízos para o trabalhador.

Historicamente, o Estado brasileiro fez várias tentativas de instituir um plano de cargos e salários, conforme pode ser demonstrado através das Leis nº 284 de 28.10.1936, Lei nº 3.780, de 12.07.1960 e Lei nº 5645, de 10.12.1970, porém, até meados dos anos de 1980, todas estas tentativas fracassaram.

Ainda na tentativa de instituir um plano de cargos e salários, o governo, através do Projeto de Lei nº 4055/89 propõe instituir um Sistema de Carreiras do Serviço Público Federal da União, englobando a administração direta, autarquias e fundações, quando propôs a criação do plano de classificação de cargos, vinculados às estruturas organizacionais.

Portanto, diante do cenário de mudanças na administração pública, o papel do Estado se altera, surgindo, a partir daí, novas relações de trabalho. Inicialmente tínhamos a política de Planos de Carreira de Cargos e Salários - PCCS, chamado de “*carreirão*” -, posteriormente, em virtude do advento do RJU, surgem os planos de carreiras setoriais. Neste contexto, a Fiocruz liderou em 1993 a concepção e implantação de um novo modelo de Plano de Carreiras para a área de C&T. Este plano teve como principal diretriz o incentivo à qualificação e desenvolvimento na carreira, através dos adicionais de titulação sobre o vencimento, contemplando Especialização, Mestrado e Doutorado⁸. A partir de 2000, é instituída a Avaliação de Desempenho individual e institucional. Em 2006, a Fiocruz aprova no Congresso Nacional um Plano de Carreiras próprio, que mantém a lógica e as diretrizes do Plano de C&T, mas que permitiu o ingresso de todos os servidores dos diferentes planos que atuavam na instituição, possibilitando uma política comum de gestão de recursos humanos.

Um Plano de Carreiras deve ser entendido como sendo o instrumento que disciplina o ingresso e define oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional de carreiras existentes nas organizações, constituindo-se num instrumento fundamental de gestão de pessoas, e que tem, como objetivo, contribuir para que as organizações atinjam níveis mais elevados de qualidade e produtividade, motivando os

⁸ Sobre o assunto ver Fiocruz, Plano de C&T/1993.

empregados na busca de mais competência técnica, ascensão funcional, criando, desta forma, condições para que seus empregados atinjam seus objetivos profissionais aliados aos objetivos e metas organizacionais.

A aplicação do regime celetista e do regime estatutário, de forma conjunta no setor saúde, gerou o crescimento da terceirização e das diversas formas de vínculos não regulamentados, ou seja, precarizados⁹.

A terceirização¹⁰ atinge a Fiocruz numa fase de expansão de seus serviços, ocorridos principalmente na década de 90, justamente quando as regras de contratação de pessoal e políticas de enxugamento do Estado foram mais restritivas, ficando a reposição de pessoal, nesses últimos 12 anos, muito aquém das necessidades da Instituição e bem abaixo das perdas sofridas em igual período; sendo assim, novos formatos de contratação de pessoal para diferentes finalidades e áreas, incluindo serviços especializados, passaram a ser utilizados, contribuindo para conformação de um quadro de pessoal complexo.

Essa lógica, imposta pelas restrições na contratação de pessoal, passa a ser a prática de todas as Unidades da Fiocruz, estando a terceirização presente em todos os segmentos em que atua – produção, pesquisa, ensino, assistência e gestão.

Atualmente, o quadro de pessoal da Fiocruz é composto basicamente por trabalhadores contratados através do Regime Jurídico Único – RJU e por terceirizados e cooperativados. Os primeiros são servidores públicos que seguem as normas do setor público: concurso público, carreira específica contemplando sistemas de desenvolvimento e avaliação e com incentivos remuneratórios referentes à qualificação e produtividade, no caso específico da Carreira de C&T. Os segundos, contratados através de empresas e cooperativas do mercado, através de processo licitatório cujo critério é o menor preço e onde a Instituição não tem responsabilidade no processo de seleção e qualificação, não sendo previstos também incentivos à qualificação, mecanismos de promoção e avaliação.

No contexto das políticas de governo, foi possível distinguir dois tipos de ação no período de 2000-2005. No período de 2000-2002, o Estado, para conseguir manter suas funções, se utiliza da prática de absorver força de trabalho através da terceirização.

A partir de 2004, o governo inicia um movimento mais contundente, na

⁹ Precarização é entendida como ausência de direitos trabalhistas e de proteção social, ou seja, desprovido da devida cobertura por normas legais e não garante benefícios que dão segurança e qualidade de vida ao trabalhador.

¹⁰ O fenômeno da terceirização foi o utilizado pelas instituições públicas no sentido de responder ao crescimento de suas estruturas e atividades, e conseqüente necessidade de contratação de pessoas.

expansão de seus postos de trabalho, através de concurso público.

Diante deste cenário se colocam as seguintes questões:

- ✓ Quais os critérios que têm orientado a estruturação do quadro de pessoal nas instituições de C&T em saúde: uma escolha baseada por determinantes econômicos e novas formas de organização do trabalho ou uma escolha política em função das novas formas de organização do Estado?
- ✓ Qual o impacto da terceirização nos gastos públicos com pessoal, considerando a natureza do trabalho e dos recursos humanos na área de Inovação e C&T em Saúde?
- ✓ A substituição dos vínculos terceirizados por RJU, política do atual governo, tem se efetivado de fato na Fiocruz, e em que áreas?

O outro eixo de análise que propusemos para esta discussão foi o papel estratégico de recursos humanos nas atividades de inovação e desenvolvimento tecnológico, pilares das instituições de C&T e que apresentamos a seguir.

II - OBJETIVO E MÉTODOS

A escolha da Fiocruz como campo de investigação se deu por ser uma Instituição de Ciência & Tecnologia e Inovação, que desenvolve pesquisa e desenvolvimento tecnológico, P&D, e por ser uma instituição que tem uma participação estratégica para o Sistema Nacional de Saúde e Inovação, pertencente ao Ministério da Saúde, conforme podemos identificar em sua missão institucional.

“Gerar, absorver e difundir conhecimentos científicos e tecnológicos em saúde pelo desenvolvimento integrado das atividades de pesquisa e desenvolvimento tecnológico, ensino, produção de bens, prestação de serviços de referência e informação, com a finalidade de proporcionar apoio estratégico ao Sistema Único de Saúde (SUS) e contribuir para melhoria da qualidade de vida da população e para o exercício pelo da cidadania” (Plano Quadrienal, 2005-2008).

Atualmente a Fiocruz se vê na necessidade de administrar quadros de pessoal com diferentes relações trabalhistas e contratuais, gerindo diversos problemas oriundos dessa multiplicidade de vínculos e contratos, cada qual com tratamento diferenciado. Esta situação ficou evidenciada e comprovada através da Tabela 1, a seguir, que demonstra a composição da força de trabalho, em 2006, nas Unidades pesquisadas¹¹:

¹¹ Para maiores consultas sobre os dados aqui apresentados, consultar anexo II, III e IV.

Tabela 1 – Composição da força de trabalho da Fiocruz/2006

Unidade	Total	RJU		Terceirizados	
		n	%	n	%
Biomanguinhos	761	220	28,91%	541	71,09%
Farmanguinhos	814	105	12,90%	709	87,10%
IOC	701	513	73,18%	188	26,82%
CPqAM	153	152	99,35%	1	0,65%
CPqGM	87	87	100,00%	0	0,00%
CPqLMD	41	40	97,56%	1	2,44%
CPqRR	140	111	79,29%	29	20,71%
ENSP	633	520	82,15%	113	17,85%
EPSJV	153	106	69,28%	47	30,72%
IFF	983	811	82,50%	172	17,50%
IPEC	281	267	95,02%	14	4,98%
Gestão e Infra-Estrutura	1570	613	39,04%	957	60,96%
Outras Unidades	793	539	67,97%	254	32,03%
<i>Total</i>	<i>7110</i>	<i>4084</i>	<i>57,44%</i>	<i>3026</i>	<i>42,56%</i>

Fonte: Fita espelho SIAPE e SGA/RH – posição dezembro 2006

O objetivo deste trabalho foi analisar o perfil da força de trabalho da Fiocruz, a partir da estrutura de vínculo e da qualificação dos trabalhadores, considerando as diferentes formas de contratação da força de trabalho e os critérios que orientaram esta escolha, neste cenário de flexibilização e mudanças nas relações de trabalho no setor público, bem como o investimento em recursos humanos e seu impacto no orçamento da Fiocruz. Especificamente, serão analisados: participação dos diferentes vínculos na composição da força de trabalho; a evolução comparativa, na transição do governo FHC para o governo Lula, período 2002 a 2006; gastos com pessoal por tipo de vínculos; os critérios utilizados pela Fiocruz na escolha de modelos de incorporação de pessoal nas áreas de produção, ensino, pesquisa e assistência.

Para Minayo (2005), todo processo de investigação deve ter como finalidade a redução de incertezas, melhorar a efetividade das ações e propiciar tomadas de decisões mais relevantes, que se pautam em quatro objetivos: oferecer respostas aos beneficiários, à sociedade e ao governo sobre o emprego de recursos públicos; orientar os investidores sobre os frutos de sua aplicação; responder aos interesses das

instituições, de seus gestores e de seus técnicos; buscar sempre melhor adequação de suas atividades.

Nesta perspectiva, as investigações podem contribuir para a missão institucional, na medida que propiciem uma economia interna de atuação e a criação de uma capacidade técnica adequada e de qualidade.

Apoiando-nos na teoria de Minayo (2005), e diante da complexidade da pesquisa, utilizamos o método qualitativo e quantitativo de investigação, por considerarmos que as duas abordagens são complementares para estruturação neste tipo de estudo, pois enquanto a primeira apreende fenômenos restritos a regiões, a segunda aborda sua análise nas ações humanas, que dificilmente conseguiríamos perceber e captar através de tabulação e estatística de dados.

O método quantitativo nos permitiu trabalhar com a representatividade de grupos, pessoas e serviço, fundamentais para o trabalho, e ainda porque seus resultados podem ser expressos em números taxas e proporções.

O método qualitativo nos permitiu buscar a experiência, visão de futuro e a percepção de atores chave que estão diretamente envolvidos na questão investigada.

Mais uma vez utilizando a teoria de Minayo (2005), o estudo de caso permitiu melhor observação e exploração de todos os aspectos envolvidos na investigação, pois propiciou utilizar uma enorme gama de fonte de dados, indo ao encontro do objetivo desta pesquisa, pois as fontes investigadas foram sistemas operacionais de dados de recursos humanos, relatórios gerenciais e tabulação de entrevista.

Utilizamos como categorias de análise¹² o gasto público e custo com trabalho. Gasto público com pessoal pode ser definido como o total de recursos destinados pelo governo federal para despesas de pessoal.

Na pesquisa consideraremos como gasto público o recurso do orçamento da Fiocruz destinado ao pagamento de pessoal, incluindo as rubricas de custeio (339039) e a folha de pagamento do SIAPE. Esta categoria nos permitiu analisar o investimento que vem sendo realizado pelo governo federal com pessoal na área de C&T em saúde, especificamente nas áreas de produção, ensino, pesquisa e assistência na Fiocruz.

O custo do trabalho foi definido como os gastos com cada trabalhador na perspectiva de sua remuneração e benefícios, permitindo-nos analisar os salários praticados, nas diferentes formas de contratação. Consideramos os salários praticados

¹² Para esta pesquisa categoria será definida como sendo a classe de elementos utilizados para elaboração da pesquisa.

pela Fiocruz no que se refere à remuneração e benefícios com os profissionais de saúde, nos vínculos RJU, terceirizado e cooperados.

No processo de investigação utilizamos, como variáveis¹³ independentes, vínculo e qualificação. Variáveis independentes são aquelas que afetam outras variáveis. “A variável independente em uma pesquisa é o antecedente e a variável dependente é o conseqüente” (Portal CICT, 2006). Consideramos nesta pesquisa como vínculo: Regime Jurídico Único - RJU -, terceirização e cooperativas.

Na variável de qualificação trabalhamos com todos os profissionais de nível superior e nível médio, que compõem a força de trabalho das Unidades de produção, ensino, pesquisa e assistência, e gestão e infra-estrutura.

Como variáveis independentes consideramos: salário, benefícios e todas as parcelas fixas que compõem a remuneração, não sendo computadas para o vínculo RJU as parcelas referentes ao recebimento e incorporação de gratificação de Direção e Assessoramento – DAS e Funções Gratificadas – FG. A análise quantitativa dessa pesquisa teve como fonte secundária os dados coletados, obedecendo às séries históricas existentes, nos sistemas SIAPE¹⁴, SGA/RH¹⁵, contratos e processos de contratação de empresas terceirizadas e cooperativas de trabalho, nos últimos cinco anos, e das pesquisas já realizadas na Instituição.

A proposta de trabalho teve como universo de pesquisa as áreas de produção, ensino, pesquisa e assistência, que constituem as macro-funções da Instituição. Como macro-função, entendemos as áreas específicas e relevantes da Missão institucional¹⁶. Embora todas as Unidades finalísticas da Instituição desenvolvam atividades de ensino, pesquisa e desenvolvimento tecnológico, para fins deste estudo elegemos aquelas Unidades que têm como atividade principal às macro-funções acima definidas. No quadro 1, a seguir, procuramos relacionar as macro-funções das Unidades que as têm como atividade principal.

¹³ Variável, neste caso, será considerada como um conjunto de elementos utilizados para validação da pesquisa

¹⁴ Sistema Integrado de Administração de Pessoal utilizado pela administração federal.

¹⁵ Sistema Gerencial de recursos Humanos, sistema utilizado pelo órgão central de RH da Fiocruz, no controle de contratação e gastos com terceirizados.

¹⁶ Sobre o assunto ver Nogueira (2006). Problemas de Gestão de Recursos Humanos no Ministério da Saúde.

Quadro 1 – Macro-Funções

Macro-Função	Unidades
Produção	Instituto de Tecnologia em Imunobiológicos-Bio-Manguinhos Instituto de Tecnologia em Fármacos - Farmanguinhos
Pesquisa	Instituto Oswaldo Cruz – IOC Centro de Pesquisa Gonçalo Moniz – CPqGM Centro de Pesquisa Aggeu Magalhães – CpqAM Centro de Pesquisa René Rachou – CPqRR Centro de Pesquisa Leônidas e Maria Deane - CPqLM&D
Ensino	Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca - ENSP Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio - EPSJV
Assistência	Instituto Fernandes Figueira – IFF Instituto de Pesquisa Clínica Evandro Chagas - IPEC

Fonte: Elaboração própria

Na pesquisa qualitativa identificamos como informantes qualificados: o Vice-Presidente de Gestão e Infra-Estrutura período 2004-2006¹⁷ e o Vice-Presidente de Recursos Humanos no período 2001-2004, cujos depoimentos foram analisados na perspectiva da visão do problema no âmbito da direção geral da Instituição; os Diretores de Recursos Humanos no período de 2001-2004 e 2004-2006, responsáveis pela implementação da política de recursos humanos da Instituição no período estudado; os diretores das unidades de produção, ensino, pesquisa e assistência no período 2003-2006¹⁸; na categoria de gestores estratégicos das respectivas áreas os chefes de recursos humanos das referidas Unidades, responsáveis pela administração destes recursos.

As entrevistas foram realizadas no período compreendido entre o mês de novembro de 2006 e março de 2007 e foram realizadas 23 entrevistas das 28 propostas, no projeto inicial.

A entrevista com o Presidente da Fiocruz, prevista no projeto inicial, não foi realizada, uma vez que ele indicou, como interlocutor qualificado para o tema, o Vice-Presidente de Desenvolvimento Institucional e Gestão do Trabalho. Também previstas no projeto inicial não foram realizadas as entrevistas com os Diretores do Centro de

¹⁷ Neste período houve uma mudança na estrutura das Vice- Presidências e a Vice de Gestão e Infra-Estrutura incorporou as atividades de recursos humanos da Vice Presidência de Ensino e Recursos Humanos da administração anterior.

¹⁸ Como a mudança de direção das Unidades não é simultânea à mudança da Presidência, optamos por trabalhar com os gestores de unidades em mandato.

Pesquisa Leônidas Maria Deane, e com o Diretor do Instituto de Tecnologia em Fármacos, com o Chefe do Serviço de Recursos Humanos do Centro de Pesquisa René Rachou-CPqRR e com o Chefe do Centro de Pesquisa Gonçalo Muniz-CpQGM, por sua falta de agenda no período em que se realizou a pesquisa de campo.

Importante deixar registrado que a pesquisa, apesar de não ser uma investigação que utilizou diretamente experimento humano ou animal, e nem realizou testes com medicamentos e vacinas, foi submetida ao comitê de ética da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP, seguindo assim, os padrões éticos estabelecidos em Lei, definidos pela Resolução nº 196/96, do Conselho Nacional de Saúde, sendo aprovada na reunião de 04 de outubro de 2006, através do parecer nº 117/06.

Todos os dados coletados na pesquisa, tanto na análise dos sistemas estratégicos de recursos humanos, quanto na tabulação dos dados referente às entrevistas, foram utilizados única e exclusivamente para elaboração desta dissertação, e encontram-se sob a guarda do pesquisador, devendo ser posteriormente descartado através de meios seguros.

Os atores envolvidos na pesquisa foram informados do sigilo sobre os dados coletados e do resguardado de sua identidade.

Foram considerados, como trabalhadores de C&T em Saúde neste trabalho, os trabalhadores que se inserem direta ou indiretamente nas atividades de C&T das Unidades estudadas, no nível intermediário e superior. Segundo Caraça (2003), deve-se considerar como indicador do total de pessoal que trabalha em P&D, investigadores, técnicos e auxiliares. Neste recorte o que é importante é o vínculo de trabalho no setor ou atividade, independente da formação profissional ¹⁹.

Apesar de Caraça (2003), utilizar o nível auxiliar como indicador na investigação, nesta pesquisa não utilizaremos o nível auxiliar, visto que no vínculo RJU, não existe nenhum cargo ocupado nesse nível, o que nos impossibilitaria de comparar com o vínculo terceirizado.

Escolhido o eixo da análise, a categoria utilizada na sistematização dos dados partiu do conceito de força de trabalho em saúde, termo consagrado pela economia política. Este conceito busca descrever e entender as relações sociais que lastreiam os trabalhadores que se inserem num ramo de atividade específico, com foco nos indivíduos e sua inserção social, se contrapondo ao conceito tradicional de recursos humanos, que busca interpretar a forma de gerenciar este “*fator de produção*”

¹⁹ Este conceito está referenciado pelo conceito de trabalhadores de saúde colocado por MEDICI et alli, 1999, p.101.

específico, que é a capacidade de trabalho dos indivíduos. Desta forma, foi possível, simultaneamente, um conhecimento descritivo e uma análise dos fenômenos políticos, sociais e econômicos que envolvem as relações de trabalho²⁰.

Na estrutura atual, a força de trabalho da Fiocruz caracteriza-se por ter trabalhadores regidos pelo RJU, integrantes do Plano de Carreiras da Fiocruz, trabalhadores terceirizados regidos pela CLT e cooperados, contratados através de empresas, e cooperativados sem vínculo empregatício.

O levantamento de dados quantitativos ocorreu no período de novembro de 2006 a março de 2007, e teve como 1.^a etapa a coleta de dados junto a Diretoria de Recursos Humanos da Fiocruz, através da emissão de relatórios gerenciais do SIAPE, sistema responsável pelos dados referentes ao vínculo RJU e no SAG/RH, sistema utilizado pela DIREH no armazenamento e controle de dados de contratação e custo de terceirizados.

A 2.^a etapa ocorreu em março e abril de 2007, que foi a compilação, elaboração e montagem das tabelas utilizadas na análise dos dados.

Como metodologia de cálculo dos custos levamos em consideração a composição da folha de pagamento de ambos os vínculos.

A folha de pagamento dos servidores é composta, para efeito de cálculo, dos custos com pessoal, neste trabalho, de salário, benefícios – auxílio-alimentação, auxílio-transporte, auxílio pré-escolar, auxílio-natalidade e creche; vantagens – anuênio e incorporação de décimos; encargos – INSS-11% valor fixo -, e imposto de renda que varia no índice de 15% a 27,5%.

A folha de pagamento de terceirizado é composta, para efeito de cálculo dos custos com pessoal, neste trabalho, de salário, benefícios – vale-alimentação, vale-transporte, seguro saúde, auxílio-natalidade; encargos – INSS, percentual que varia de 7,5% a 11%, conforme faixa salarial -, e imposto de renda, quando o percentual varia entre 15% e 27,5%, Taxa Administrativa e CONFIS, cuja a taxa varia de 14% a 18%.

Consideramos gasto com pessoal o somatório da folha dos servidores com a folha dos terceirizados.

Consideramos como custo per capita por área e vínculo, o somatório do custo com pessoal por nível de cada área e de cada vínculo, dividido pelo quantitativo de cada nível Unidade por área e por vínculo.

²⁰ Este conceito está referenciado pelo conceito de trabalhadores de saúde colocado por MEDICI et alli, 1999, p. 99.

Para verificarmos a participação dos gastos com pessoal, custeio e capital, no orçamento geral das áreas estudadas e da Fiocruz, somamos todos os valores orçamentários recebidos pelas Unidades, em custeio e capital, do tesouro e extratesouro, a folha de pagamento de servidores, e verificamos o que representa o percentual de cada um deles no orçamento geral. Registra-se que a folha de pagamento de terceirizado não foi somada ao orçamento geral, tendo em vista que seu pagamento é efetuado pelo orçamento de custeio.

Para efeito de verificação da participação de gastos com pessoal, somamos as folhas de servidores e terceirizados, e calculamos o que representa em termos percentuais a participação no orçamento geral, e verificamos também a participação por vínculo no orçamento geral.

Como fonte de investigação utilizamos o Sistema Integrado de Administração de Pessoal - SIAPE, sistema oficial usado pelo Governo Federal para elaboração da folha de pagamento e cadastro de todos os servidores públicos federais; o Sistema Gerencial de Recursos Humanos, SGA/RH, sistema utilizado pelo Órgão Central de Recursos Humanos da Fiocruz, DIREH, para registro e controle de gastos e do quantitativo de terceirizados na Fiocruz e os relatórios do Programa Estratégico, PEF/DIPLAN, utilizados pela DIPLAN.

Os dados qualitativos foram coletados através das entrevistas realizadas no período de novembro de 2006 a março de 2007.

III – ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados foram analisados tendo como referência as mudanças nas relações de trabalho no setor público e a reforma do Estado e o investimento em recursos humanos como estratégia competitiva no campo da inovação e desenvolvimento tecnológico, a partir do novo paradigma técnico-econômico, discutidos no referencial teórico, Capítulo II.

III. 1 - Caracterização da Força de Trabalho na Fiocruz

A Constituição de 1988 passou a ser um marco para julgar a evolução das relações de trabalho no SUS e as dificuldades que ainda hoje são enfrentadas em sua gestão e regulação, na qual determinou a obrigatoriedade universal do concurso público, para provimento dos cargos em todas as esferas da administração pública, através de um regime unificado de trabalho, admitindo-se direito de greve e livre organização social; por outro lado, como expressão de um direito de cidadania social, determinou a universalidade e a integralidade no atendimento ao SUS. (Nogueira, 2006)

Todas essas transformações tanto no novo regime de trabalho e no SUS, incidem sobre fatores sociais e econômicos, e atingiram todas as instituições públicas, entre elas as instituições públicas de ciência e a tecnologia.

Como não podemos deixar de reconhecer, a ciência e a economia caminham juntas para o desenvolvimento de P&D, em qualquer instituição, seja ela pública ou privada de C&T, porém ainda não há um determinante que indique qual o grau de sua participação como fator real de crescimento econômico.

Fica claro, no entanto, que, apesar desta indefinição, a tecnologia apresenta uma importância econômica bastante visível, tornando-se, a partir daí, necessário modelar sua relação com o mercado (Caraça, 2003).

Economia e mercado, ciência e tecnologia, e inovação pressupõem um investimento em recursos humanos, pois são os recursos que alimentam e fazem funcionar o sistema científico e tecnológico de qualquer instituição de C&T.

Caraça (2003), ainda define, como já colocamos anteriormente que “*o potencial científico e tecnológico de um país, conceito-chave em política científica, é o complexo de interações entre os fatores humanos, financeiros, materiais, de informação e de gestão no domínio da ciência e da tecnologia*” (Caraça, 2003).

Do ponto de vista da gestão do trabalho no setor público, as relações passam a ser reguladas em conformidade com as normas promulgadas na carta magna de 1988, que organiza o regime de trabalho dos servidores da saúde, suas carreiras e os processos de ingresso, que fica condicionado à admissão por concurso público. Durante o governo Collor (1990 a 1992), ocorreu um penoso e tumultuado processo de desconstrução da capacidade administrativa e reguladora do Estado, sob a teoria de excesso de funcionários e com salários abusivos. Com seus planos de demissão de pessoal e suas medidas para diminuir o tamanho do Estado, instaurou-se um clima político e ideológico, desfavorável à valorização e expansão da força de trabalho na administração pública.

Dentro dessa conjuntura, as instituições de C&T também foram atingidas por essas medidas, porém, paradoxalmente, foi o mesmo governo Collor que, em 1990, sanciona o RJU, Regime Jurídico Único, para os trabalhadores da administração federal, que determinava normas para o exercício de cargos públicos. O RJU trouxe impactos importantes para a administração pública federal, estadual e municipal, pois passa a ser o espelho para o regime dessas esferas.

O excesso de aposentadorias após o advento do RJU, 1991 a 2005, e das demissões voluntárias em função da insegurança gerada pela discussão e tramitação das reformas previdenciárias nos anos de 1998 e 2003, fez com que o estoque de servidores públicos do governo federal sofresse uma queda muito acentuada, visto que o ingresso de pessoal, com exceção dos anos de 2004 e 2005, não conseguiu repor as vagas existentes, conforme podemos observar na tabela 2 a seguir:

Tabela 2 – Aposentadorias e Ingressos na Administração Federal

Ano	Aposentadoria	Ingresso
1991	46.196	–
1992	21.190	–
1993	14.199	–
1994	17.601	–
1995	34.253	19.675
1996	27.546	9.927
1997	24.659	9.055
1998	19.755	7.815
1999	8.783	2.927
2000	5.951	1524
2001	6.222	660
2002	7.465	30
2003	17.453	7.220
2004	6.486	16.122
2005	5.448	11.006

Fonte: Nogueira, 2006

A Fiocruz não ficou isenta desta política, contudo, com a realização de concursos públicos nos anos de 1996, 1998, 2002 e 2006, foi possível repor pelo menos as vagas oriundas dessas aposentadorias, conforme demonstra ao quadro 2, abaixo, embora neste período, também por força das reformas administrativas e políticas, a Instituição tenha se expandido e ampliado suas metas e atividades, gerando novas demandas de pessoal.

Quadro 2 - Aposentadorias e ingressos na Fiocruz

Ano	Aposentadoria	Ingresso
2001/2006	1.175	1679

Fonte: SIAPE – Abril 2007

Cabe registrar que não foi possível fazer o quadro por ano na Fiocruz, tendo em vista que, até 2005 estes dados eram registrados numa sistemática diferente.

III.2 - Dinâmica de Incorporação de Pessoal na Fiocruz no Período 2002-2006

Nesta análise procuramos discutir e comparar os dois modelos de incorporação de pessoal com os quais a Fiocruz vem operando: quadro próprio da Instituição representado pelos trabalhadores que integram o RJU inseridos em um plano de carreiras; um quadro de trabalhadores externo à Instituição, contratados por empresas de prestação de serviços ou cooperativas de serviços²¹.

Não sendo os concursos realizados pela Fiocruz suficientes para suprir as demandas institucionais frente ao seu crescimento, apesar de o número de vagas de concurso ter sido maior que as aposentadorias, a instituição fez uso, como as demais instituições públicas, de outras formas de incorporação de pessoal, na maioria das vezes trabalhadores com vínculos precários, sem nenhuma proteção social, com já discutido nos capítulos I e II.

Na tentativa de melhorar as condições sociais da força de trabalho, o governo, nos últimos cinco anos, vem adotando uma política de substituição dos trabalhadores terceirizados e temporários por servidores efetivos, aumentando consideravelmente o número de concursos públicos. Estas medidas de regularização da força de trabalho foram potencializadas pela ação do Ministério Público através dos Termos de Ajuste de Conduta (TACs), que se realizaram, sobretudo em 2002, último ano do governo Fernando Henrique Cardoso (Nogueira, 2006).

A Fiocruz, a partir de 2002, investe em projetos para reverter essa situação, buscando regularizar os vínculos precários até então existentes, substituindo-os por contratos terceirizados, ao mesmo tempo em que tentava diminuir a terceirização através da negociação por vagas de concurso junto ao governo federal. A tabela 3, a seguir, demonstra este processo de substituição da mão de obra terceirizada na Fiocruz nos últimos quatro (4) anos.

²¹ É importante destacar que no período 2001-2003, ocorreu, como parte da política de regulação do trabalho da gestão da Fiocruz à época, um processo de despreciação das relações de trabalho, onde buscou-se substituir o contrato com cooperativas por contratos com empresas prestadoras de serviço.

Tabela 3 - Distribuição da Força de Trabalho 2002/2006

Ano	Total	RJU		Terceirizados	
		n	%	n	%
2002	7985	3317	41,54%	4668	58,46%
2003	7566	3284	43,40%	4282	56,60%
2004	6860	3290	47,96%	3570	52,04%
2005	7775	3248	41,77%	4527	58,23%
2006	7110	4084	57,44%	3026	42,56%

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH.

De acordo com a tabela 3, que apresenta a distribuição da força de trabalho no período 2002/2006, em 2002 a Instituição estava com quase 60% de sua força de trabalho terceirizada, o que significa, como apontamos nas discussões anteriores, administrando um conjunto de trabalhadores sobre os quais ela não tinha, diretamente, nenhum compromisso ou responsabilidade legal, sendo impedida do ponto de vista formal de realizar processos de seleção, formação e desenvolvimento, promoção e avaliação. Esta modalidade de compra de serviços é comumente utilizada em atividades de apoio e infra-estrutura, e também em atividades de produção, cuja característica é uma mão-de-obra extensiva, mas incompatível para as atividades de pesquisa, ensino e desenvolvimento tecnológico, que são atividades que exigem uma força de trabalho eminentemente intensiva.

A tendência apontada no quadro revela uma política de substituição deste modelo pela incorporação de pessoal, através da opção pelo Regime Jurídico Único e, com isso, o ingresso dos trabalhadores em um Plano de Carreiras voltado para a área de C&T em Saúde.

No período compreendido entre os anos de 2002/2005, não se observa uma mudança significativa no quadro, mantendo-se a predominância do vínculo terceirizado/cooperativado representando em média 58% do total da força de trabalho. A partir de 2006, em virtude da realização de concurso público, para cerca de mil cargos, essa situação começa a se inverter e o vínculo RJU passa a ser maioria, ultrapassando, apesar de timidamente, o vínculo terceirizado, chegando a representar 57,44%, do conjunto da força de trabalho, enquanto os terceirizados passam a representar 42,56%, deste conjunto em dezembro de 2006.

Em termos numéricos, no entanto, estas mudanças não foram tão significativas, se tomarmos em conta o conjunto de trabalhadores da Fiocruz. Em 2002 tínhamos um quantitativo de 7985 trabalhadores, sendo 3317 com vínculo RJU e 4668 terceirizados. Em 2006, já com a incorporação de 1000 vagas de concurso, a Fiocruz contava com um total de 7110 trabalhadores, 4084 RJU e 3026 terceirizados. Estes números apontam para um crescimento em termos percentuais, de 23,20% trabalhadores no quadro próprio da Instituição e um decréscimo de 12,34% dos postos terceirizados, o que nos leva a concluir que, neste período, não houve mudanças significativas do ponto de vista numérico da força de trabalho, mas evidencia-se uma política de substituição no sentido da ampliação do quadro permanente da Instituição.

Está prevista ainda a abertura de mais duas mil vagas, que de acordo com as diretrizes governamentais deverão ser destinadas à substituição das terceirizações e destinadas a atividades e funções de apoio. Esta é uma outra contradição a ser observada na medida em que, se for implementada esta diretriz, corre-se o risco de o quadro permanente da instituição passar a ser composto principalmente por atividades de apoio, sem o incremento e investimento nos quadros qualificados ligados à sua atividade principal como integrante do Sistema Nacional de Inovação em Saúde, seu “*core business*”, que são as atividades de pesquisa, ensino e desenvolvimento tecnológico.

III. 3 - Distribuição da Força de Trabalho na Fiocruz

A seguir passaremos a analisar a distribuição da força de trabalho na Fiocruz, no âmbito das macro-funções já definidas anteriormente: produção e desenvolvimento tecnológico, pesquisa, ensino e assistência.

Produção e Desenvolvimento Tecnológico – P&D

A produção associada ao desenvolvimento tecnológico na Fiocruz desempenha um papel fundamental no apoio às atividades do Complexo Industrial da Saúde, na área de desenvolvimento de fármacos e imunobiológicos.

A área de produção e desenvolvimento tecnológico está representada nesta pesquisa pelas seguintes Unidades: Instituto de Tecnologia em Fármacos - Farmanguinhos (localizado no Campus de Jacarepaguá/RJ) e do Instituto de Tecnologia em Imunobiológicos - Biomanguinhos (localizado no Campus de Manguinhos/RJ).

Farmaguinhos tem como missão desenvolver tecnologia e produzir medicamentos de interesse da saúde pública, constituindo-se no principal laboratório público do país, com domínio de tecnologias em formulação farmacêutica, exercendo papel decisivo para aumentar o poder de negociação do Ministério da Saúde junto aos laboratórios privados (Relatório de Atividades da Fiocruz, 2005).

Biomanguinhos produz vacinas, fármacos, kits e reagentes para diagnóstico laboratorial de doenças infecto-parasitárias, desempenha um papel estratégico para o Programa Nacional de Imunização (PNI) do Ministério da Saúde, e suas atividades de produção e desenvolvimento tecnológico são voltadas para pesquisa em C&T e Saúde (Relatório de Atividades da Fiocruz, 2005).

Do ponto de vista da força de trabalho, a área de produção é um setor que se caracteriza por demandar uma mão-de-obra mais extensiva, sem grandes necessidades de qualificação, cujo planejamento é variável em função das demandas e da relação com o mercado, mesmo este sendo, no caso da Fiocruz, o setor público. Assim, na estrutura da produção, há necessidade de um investimento grande em insumos e um quantitativo elevado de mão-de-obra pouco qualificada. Esta lógica, no entanto, vem se modificando em função da automação, variando de acordo com o grau de incorporação tecnológica das empresas. Quanto maior a automação e a utilização de equipamentos de ponta, maior a exigência de mão de obra qualificada.

Chamamos atenção para o fato que esta lógica se aplica à área da produção, mas torna-se incompatível quando se pensa a produção associada ao desenvolvimento tecnológico, quando a mesma é produto da transformação do conhecimento em produtos e processos tendo como base a inovação.

A área de produção hoje, na Fiocruz, absorve cerca de 20% do total da sua força de trabalho, representado numericamente por um conjunto de 1575 trabalhadores.

Neste conjunto, como podemos observar na tabela 4, a seguir, predominam os vínculos terceirizados (79,37% em 2006) que, apesar de terem diminuído no período 2002-2006 ainda permanecem como determinantes. Em 2002, esta modalidade de contratação atinge o seu maior percentual, com 85,12%, contra 14,88% no vínculo RJU.

O ano de 2005 é o que apresenta o índice mais baixo com relação à participação do vínculo terceirizado na força de trabalho, 74,85%, contra 25,15% do vínculo RJU.

Em 2006, esta variação aumenta cinco pontos percentuais, com o percentual de 79,37%, contra 20,63% do vínculo RJU.

Tabela 4 – Distribuição da F. de Trabalho, 2002/2006, na Área da Produção

Ano	Total	RJU		Terceirizados	
		n	%	n	%
2002	1700	253	14,88%	1447	85,12%
2003	1279	244	19,08%	1035	80,92%
2004	1124	255	22,69%	869	77,31%
2005	1034	260	25,15%	774	74,85%
2006	1575	325	20,63%	1250	79,37%

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

As tabelas 4 e 5 que apresenta a distribuição da força de trabalho na área de produção no período 2002/2006, evidencia que a área de produção da Fiocruz tem sua força de trabalho concentrada no vínculo terceirizado.

Ao analisar a distribuição desta força de trabalho em função de sua escolaridade, podemos constatar que há um forte contingente de trabalhadores de nível intermediário, isto é 948, o que representa 60,19% do total, reproduzindo assim o modo de produção fordista, cuja característica é uma mão-de-obra mais extensiva, que não necessita de formação especializada, admitindo uma rotatividade nos postos de trabalho, sem vir a comprometer a missão da Instituição.

Tabela 5 - Distribuição da Força de Trabalho na Produção/2006

Unidade	Nível Intermediário	Nível Superior	Total
	RJU+TERC	RJU+TERC	
BIOMANGUINHOS	411	350	761
FARMANGUINHOS	537	277	814
<i>Total</i>	<i>948</i>	<i>627</i>	<i>1575</i>

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

O que podemos observar é que o comportamento na distribuição por nível é bastante semelhante em ambas às Unidades, entretanto, Biomanguinhos apresenta um quantitativo, da sua força de trabalho, no nível superior, ligeiramente mais elevada, o que significa uma mão-de-obra mais qualificada.

A tabela 5, acima apresentada, seria compatível com as tendências observadas no mercado neste tipo de atividade, caso a produção na Fiocruz não estivesse diretamente relacionada ao desenvolvimento tecnológico, considerando a sua inserção nos sistema de C&T.

Não há como afirmar se esta é a composição mais adequada e, se esta é a forma mais apropriada de incorporação e vinculação de pessoal. Isto dependerá das prioridades institucionais e das políticas setoriais no setor público de saúde. O que, se pode afirmar, no entanto, é que, olhando para a forma como está estruturado, o quadro de recursos humanos na área de produção e desenvolvimento tecnológico na Fiocruz, o componente fabril se sobrepõe à vertente de inovação e desenvolvimento tecnológico, de acordo com as tendências atuais apresentadas e comentadas no referencial teórico.

Após analisarmos a evolução e a participação dos vínculos na força de trabalho da produção, verificaremos a seguir a participação dos gastos de pessoal, custeio e capital, do orçamento geral da área de produção. Ao dividir as despesas de custeio procuramos distinguir os gastos de pessoal que saem das despesas de custeio, através dos contratos de terceirização das despesas de custeio propriamente ditas. Assim, despesas de custeio com pessoal significam: o gasto com a folha de pessoal terceirizado e todas aquelas outras despesas que não se referirem ao pagamento de pessoal.

Para Caraça (2003), o grande determinante dos custos na área de inovação e desenvolvimento tecnológico é constituído pelas despesas com investigadores e tecnólogos e com equipes de investigação. Segundo este autor, os investimentos dos países em atividades de inovação e desenvolvimento P&D distribuem-se numa relação de gastos assim discriminados: 50% a 60% em pessoal, 20% a 40% em capital. (Caraça, 2003 p.113).

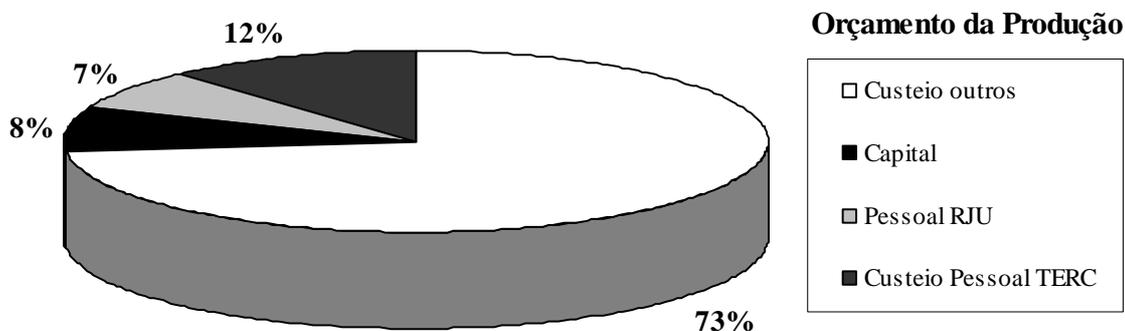
Conforme demonstram as tabelas 6 e 7, Participação de Custeio, Capital e Pessoal RJU e Terc, no Orçamento Geral da Produção, e os gráficos 1 e 2, Percentual de Participação, a seguir, o gasto com pessoal terceirizado representa 12% do orçamento da área de produção e desenvolvimento tecnológico da Fiocruz, e os gastos com pessoal do quadro permanente representam 7% dele. O gasto com capital é de 8% e com custeio 73%. O total de gastos com pessoal está na ordem de 19% sobre o orçamento geral da área.

Tabela 6 - Participação de Custeio, Capital e Pessoal RJU e Terc, no Orçamento Geral da Produção.

Orçamento da Produção	Valores (em R\$)
Custeio outros	352.438.847,11
Capital	39.163.274,56
Pessoal RJU	35.136.743,46
Custeio Pessoal TERC	55.663.068,11
<i>Total</i>	<i>482.401.933,24</i>

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

Gráfico 1 – Percentual de Participação



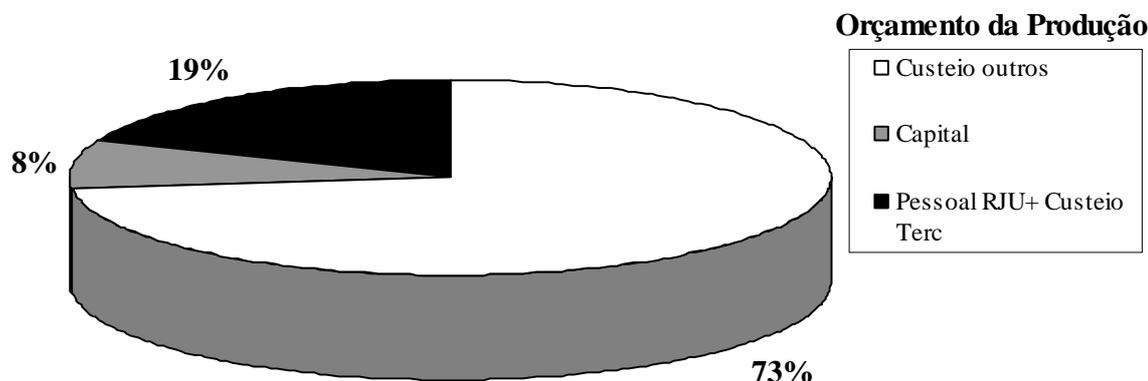
Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

Tabela 7 - Participação de Custeio, Capital e Pessoal (RJU+Terc) no Orçamento Geral da Produção.

Orçamento da Produção	Valores (em R\$)
Custeio outros	352.438.847,11
Capital	39.163.274,56
Pessoal RJU+ Custeio Terc	90.799.811,57
<i>Total</i>	<i>482.401.933,24</i>

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

Gráfico 2 - Percentual de Participação



Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

Tendo como referência os parâmetros discutidos por Caraça (2003), evidencia-se uma inversão na distribuição de gastos, observando-se a participação maior dos gastos alocados nas despesas de custeio, pouco investimento em capital e uma despesa também baixa com pessoal. Mais uma vez evidencia-se o perfil das estruturas de produção em detrimento do investimento em pessoal qualificado, nó crítico dos sistemas de inovação e desenvolvimento tecnológico.

É importante registrar que se encontra em processo de implantação na Fiocruz um Centro de Desenvolvimento Científico e Tecnológico em Saúde – CDTS, voltado para o desenvolvimento de potenciais produtos oriundos dos Programas de Desenvolvimento Tecnológico - PDTIS²² e PDTSP²³, norteado pelas demandas do SUS e de outros parceiros, além de projetos de pesquisa com financiamento externo, arrendamento de espaços, suporte técnico e consultoria.

O CDTS deverá funcionar como Centro de integração de atividades técnicas e de apoio da Fiocruz para potencializar sua capacitação para o desenvolvimento e inovação tecnológica, Centro tecnológico e gerencial para suprir lacunas institucionais para viabilizar produtos, processos, informação e direitos comercializáveis e, lócus institucional de acumulação de saber tecnológico e gerencial para a inovação em insumos biotecnológicos para a saúde.

²² Programa de Desenvolvimento Tecnológico de Insumos em Saúde, criado pela Presidência da Fiocruz em 2002 para induzir o desenvolvimento tecnológico, apresenta três enfoques principais: pró-insumo; genoma funcional e modelos biológicos e de triagem.

²³ Programa de Desenvolvimento Tecnológico em Saúde Pública, cujo objetivo é fomentar pesquisas para o desenvolvimento de métodos e processos que gerem soluções para os principais problemas da saúde pública e dos sistemas de saúde.

Acreditamos que ao entrar em funcionamento se configurará um novo perfil de investimento e de recursos humanos no campo da inovação e desenvolvimento tecnológico na Fiocruz.

A percepção dos gerentes administrativos de recursos humanos responsáveis pela operacionalização das atividades de RH na produção difere em relação a qual seria a melhor composição da força de trabalho. Para um dos gerentes, algumas atividades poderiam ser terceirizadas já para o outro, todos deveriam ser servidores públicos, conforme podemos observar nas opiniões a seguir:

“Eu acho que atividades de auxiliar, atividades mais operacionais, que não demandem tanto conhecimento, eu acho que estas podem ser terceirizadas” (gerente administrativo de RH da produção 1).

“Na minha visão hoje, se nós somos uma empresa pública, nós devíamos ter servidores, se é uma empresa pública todos deveriam ser servidores” (gerente administrativo de RH da produção 2).

Na percepção de um dos gestores das Unidades de produção, nas atividades de produção sempre haverá a demanda e a necessidade de mão de obra terceirizada, assim como na estruturação da força de trabalho, conforme podemos observar no relato a seguir:

“Inexoravelmente nós vamos ter terceirização, especialmente na área de produção. E também a instituição como instituição não vai deixar de ter forças terceirizadas para atividades não essenciais” (gestor de Unidade de produção 1).

Como podemos perceber na percepção dos gerentes de RH e dos gestores de Unidade, não existe consenso sobre qual seria a melhor forma de estruturação da força de trabalho na produção.

Como já apontado anteriormente, não há um modelo ideal sobre qual seria a melhor configuração da força de trabalho na produção. Durante as entrevistas, algumas alternativas foram levantadas por gestores das diferentes áreas, sendo uma das propostas a adoção de um novo instrumento, o emprego público, como uma estratégia mais ágil e flexível, garantido, no entanto, mecanismos de valorização e avaliação dos recursos

humanos, através de uma relação de trabalho direta, regulada e normalizada. As opiniões divergem como pode ser evidenciado nas falas que se seguem:

“O emprego público dá uma flexibilidade relativa, pois vai precisar de autorização para contratação, pois é concurso público também. Essa autorização pode ser mais fácil dado que você tem uma maior autonomia sobre o seu número de vagas, mas precisa ter autorização e eu não sei muito no que isso mudaria. Qualquer mudança seria muito pequena” (gerente administrativo de RH da produção 1.)

“Eu acho que pode ser uma saída. Uma das idéias de Farmanguinhos é se transformar futuramente em uma empresa CLT junto a um órgão público” (gerente administrativo de RH da produção 2).

“A proposta de fazer contratação por CLT dentro de uma característica pública, mas sendo contratada pela própria instituição, com contratação de profissionais com qualificação, remuneração favorável, benefícios necessários, acham que seria uma opção, atenderia bastante não só para cá mas para outros órgãos públicos também” (gerente administrativo de RH da produção 2).

Na percepção do gestor de Unidade de produção, a possibilidade de incorporação através de emprego público poderia ser uma alternativa, pois existe uma perda de mão de obra qualificada, como podemos observar no relato abaixo:

“É possível. Nós teríamos que trabalhar melhor essa questão. Estamos perdendo pessoal qualificado” (gestor de Unidade de produção 1).

Pesquisa

A pesquisa em saúde é uma das atividades finalísticas da Fiocruz, no qual a Instituição tem buscado, com sucesso, a obtenção de novos conhecimentos para a promoção da saúde e prevenção, diagnóstico e terapêutica de doenças prevalentes no país, o desenvolvimento de novos processos e produtos para uso nessas atividades, assim como para atuação em saúde coletiva.

A área de pesquisa está representada neste estudo pelos seis (6) Centros de Pesquisa que integram a Fiocruz: Instituto Oswaldo Cruz, Centro de Pesquisa René Rachou (Belo Horizonte/MG), Centro de Pesquisa Aggeu Magalhães (Recife/PE), Centro de Pesquisa Gonçalo Muniz (Salvador/BA) e Centro de Pesquisa Leônidas Maria e Deane Manaus/AM).

O Instituto Oswaldo Cruz (IOC) tem como missão a pesquisa biomédica e em biotecnologia na área da saúde, desenvolvimento tecnológico e inovação e na prestação de serviços de referência para diagnóstico de doenças infecciosas e genéticas e controle de vetores (Relatório de Atividades da Fiocruz, 2005).

O Centro de Pesquisa René Rachou (CPqRR) tem como missão gerar, adaptar e transferir conhecimento científico e tecnológico em saúde, integrando pesquisa, formação de recursos humanos e prestação de serviço, oferece apoio estratégico ao Sistema único de Saúde (SUS) e ajuda a promover a saúde da população (Relatório de Atividades da Fiocruz, 2005).

O Centro de Pesquisa Aggeu Magalhães (CPqAM) tem como missão realizar pesquisas em medicina tropical, biologia pura e aplicada à saúde pública, promover o desenvolvimento tecnológico, formar pesquisadores, prestar assessoria técnica ao SUS e as instituições de caráter científico-tecnológico, e participar do Sistema Nacional de Informação em Saúde e em Ciência e Tecnologia (Relatório de Atividades da Fiocruz, 2005).

O Centro de Pesquisa Gonçalo Muniz (CPqGM) tem como missão desenvolver e implementar atividades e ações de pesquisa biomédica, ensino, formação de recursos humanos e assistência de referência voltadas para a saúde coletiva da Bahia e do Brasil como um todo (Relatório de Atividades da Fiocruz, 2005).

Ao contrário do que foi identificado, na área de produção, a força de trabalho da área de pesquisa na Fiocruz tem uma característica mais intensiva, com uma grande exigência na qualificação profissional dos trabalhadores.

Neste conjunto, como podemos observar na tabela 8, a área pesquisa concentra 13,97% dos trabalhadores da Fiocruz em sua maioria integrantes do quadro permanente (80,48%), sendo 68,54% profissionais de nível superior.

Esta relação se altera um pouco com o aumento dos terceirizados em 2004 (34,50%) e 2005 (39,13%), frente aos 21,89% de 2003. Este aumento se justifica em decorrência da extinção do Programa de Aperfeiçoamento Profissional – PAP²⁴, e contratação dos egressos através de empresas terceirizadas, como parte de uma política de desprecarização do trabalho iniciada em 2002 pela Fiocruz. Já em 2006 este índice de terceirização na pesquisa volta a cair, mantendo-se nesse ano, abaixo dos 20%.

O ano de 2005 é o que apresentou o índice mais baixo com relação à participação do vínculo RJU na força de trabalho, 60,87%.

Tabela 8 – Distribuição da F. de Trabalho, 2002/2006, na Área da Pesquisa

Ano	Total RJU+TERC	RJU		Terceirizados	
		N	%	n	%
2002	923	721	78,11%	202	21,89%
2003	940	740	78,72%	200	21,28%
2004	1119	733	65,50%	386	34,50%
2005	1201	731	60,87%	470	39,13%
2006	1122	903	80,48%	219	19,52%

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

Na percepção dos gerentes administrativos de recursos humanos responsáveis pela operacionalização das atividades de RH na pesquisa, a terceirização se faz necessária nas atividades de conservação, limpeza, vigilância e manutenção. Estas seriam consideradas por eles áreas mais passíveis de terceirização, entretanto, alguns gerentes destacam que o grande problema é a forma como a terceirização é feita no Brasil e que existe a necessidade de se avaliar, mais criteriosamente, o que deva ser terceirizado ou não, conforme podemos comprovar nos relatos a seguir:

²⁴ Programa de Aperfeiçoamento Profissional, criado em 1991/1992 pela Fiocruz, com o objetivo de promover o aperfeiçoamento profissional em serviço. Tinha como público alvo profissional recém formado, de nível intermediário e nível superior, contratados para estagiar nas Unidades pelo período máximo de um (1) ano. Em função das necessidades de pessoal e do investimento já feito na formação destes profissionais os vínculos de estágio foram se perpetuando, criando relações precárias de trabalho. Em 2004 extinguiu-se o Programa e os “estagiários” foram absorvidos através de contratos terceirizados-

“Aquelas atividades consideradas atividades meio, que são vinculadas ao campo da conservação. Quando eu falo conservação envolve limpeza, vigilância, manutenção predial; todas essas atividades podem estar sendo desenvolvidas naturalmente através de pessoal terceirizado. Algumas atividades administrativas também, que não envolvem especificidade ou um arsenal de conhecimentos específicos, com nível de complexidade maior, ou formação são naturalmente possíveis de vinculação através de terceirização. Então eu concordo que a terceirização ela se faz necessária” (gerente administrativo de RH da pesquisa 1).

“Eu sou radicalmente contra a terceirização nos moldes que a gente vê no Brasil” (gerente administrativo de RH da pesquisa 2).

“Eu acho que a terceirização pode ser feita em todas as áreas, desde que feita de uma forma correta, de uma forma sem prejuízos, tanto para a empresa que está vendendo quanto para a empresa que está recebendo o serviço, ela é interessante, ela pode ser feita em qualquer área” (gerente administrativo de RH da pesquisa 2).

“E acho que uma das áreas que é interessante de se terceirizar seriam as frotas, a parte de transporte” (gerente administrativo de RH da pesquisa 2).

“Bom, eu não diria que a terceirização se faz necessária, mas eu diria que ela é admitida para todos os serviços referentes às atividades, consideradas atividades meio de um empresa, de forma que você possa estar terceirizando aquelas atividades, que realmente não são atividades finalísticas da Instituição” (gerente administrativo de RH da pesquisa 3).

“Acho que as atividades que não são consideradas atividades finalísticas de uma instituição, elas podem ser terceirizadas, não quer dizer que elas devam ser terceirizadas. Porque para isso você tem que fazer uma avaliação” (gerente administrativo de RH da pesquisa 3).

“Poderia terceirizar as atividades elementares, assim, distribuição de documentos, no perfil de mensageiro, no perfil de recepcionista, pode ser também, no perfil de telefonista, no perfil de reproduutor de cópia, motorista e de mensageiro, foram àquelas áreas que estão previstas no Decreto” (gerente administrativo de RH da pesquisa 4).

Na percepção dos gestores das Unidades de pesquisa, alguns admitem que as atividades administrativas operacionais sejam passíveis de terceirização, para outros poderia haver um mix entre as duas, mas são unânimes em afirmar que para áreas finalísticas da instituição, o servidor é o mais indicado. Um dos gestores assinala a possibilidade de contratação pela via terceirizada para um determinado projeto, mesmo sendo nas atividades finalísticas, desde que nos quadros não existe um perfil com habilidade para executar as atividades do referido projeto. Por outro lado, há um consenso que as atividades de limpeza, vigilância e jardinagem devem ser terceirizadas, conforme podemos observar no relato a seguir:

“O ideal que pudéssemos ter terceirização das áreas administrativas mais operacionais, guardando os cargos estratégicos para os quadros funcionais. Do ponto de vista da pesquisa, o ideal é que as equipes sejam todas estáveis, contratadas, e que pudessem funcionar não com terceirização, pois gera instabilidade no campo da pesquisa, mas como um sistema complementar através de bolsas, funciona bem, sempre funcionou e é um bom sistema complementar” (gestor de Unidade de pesquisa 1).

“Eu sou favorável a um mix, eu acho que organizações como o Centro de Pesquisa Ageu Magalhães, Unidade técnico-científica da Fiocruz, a melhor forma de funcionar é com vínculos diversos. Acho que tem um grupo que deve ser rigorosamente contratado através de concurso, através do RJU, pois eu acho que há atividades fora do campo da pesquisa, no caso específico nosso, que do meu ponto de

vista, são mais bem executados através de firmas ou através de algum mecanismo de terceirização” (gestor de Unidade de pesquisa 2).

“As atividades de referência, produção de imunobiológicos de fármacos, em fim no elenco de atividades, as pessoas, a grande maioria, deveria ser contratada por concurso na lógica do RJU. Eu acho que pereniza, dá estabilidade, define-se uma carreira. Acho uma conquista grande a carreira específica da Fiocruz, isso potencializa, essas pessoas deveriam pesquisadores, professores, tecnologistas, gestores de carreira, técnicos especializados, acho que todo este grupo de trabalhadores, profissionais, deveria ter essa forma, agora a minha experiência, demonstra que outras atividades, aquelas especificamente ligadas à manutenção de equipamento, prestação de serviço de limpeza, jardinagem, conservação, segurança, transporte, alguns transportes rotineiros, eu acho que a forma mais eficiente é a forma terceirizada” (gestor de Unidade de pesquisa 2).

“Nas áreas de ensino, pesquisa, produção e assistência, dependendo do projeto ou programa a ser desenvolvido e a necessidade de competência ou habilidade que não exista no quadro de servidores” (gestor de Unidade de pesquisa 3).

“Nas áreas essenciais e não estratégicas podem ser terceirizadas” (gestor de Unidade de pesquisa 3).

“As atividades de apoio (vigilância, limpeza, manutenção, jardinagem e etc) devem ser terceirizadas, as demais concursadas” (gestor de unidade de pesquisa 3).

Na perspectiva dos gerentes administrativos de recursos humanos, quanto à possibilidade em ter o emprego público como alternativa para a incorporação de força de trabalho, de forma mais ágil e flexível, é um consenso que o emprego público seria uma alternativa bastante eficiente e eficaz para a Fiocruz, conforme podemos observar nos relatos a seguir:

“Eu concordo que o emprego público pode ser usado como estratégia para fazer parte da contratação da força de trabalho” (gerente administrativo de RH da pesquisa 1).

“Então o vínculo, através do emprego público, parece-me uma alternativa bastante plausível, não só para este tipo de gestor, mas para um gestor de uma organização de uma Instituição como a Fiocruz, porque você vai estar vinculando trabalhadores, assegurando algum nível de estabilidade, com vínculo CLT” (gerente administrativo de RH da pesquisa 1).

“O emprego público pode ser útil, melhor até do que a terceirização” (gerente administrativo de RH da pesquisa 4).

Na perspectiva dos diretores de Unidades da pesquisa que, corroboram com perspectiva, em uma melhor alternativa de incorporação da força de trabalho da pesquisa, de uma forma mais ágil e flexível, há um consenso que o emprego público seria uma alternativa bastante eficiente e eficaz para a Fiocruz, conforme podemos observar nos relatos a seguir:

“Eu acho que o emprego público pode ser uma arma, um instrumento importante para superação de problemas de vínculo” (gestor de Unidade de pesquisa 2).

“Talvez o emprego público fosse o instrumento mais adequado para essas situações onde você precisa, não necessariamente uma atividade que justifique ficar no RJU, ad eterno. Talvez o EP possa ser mais adequado a essas situações. Acho que pode vir a ser salutar em todos os sentidos” (gestor de Unidade de pesquisa 2).

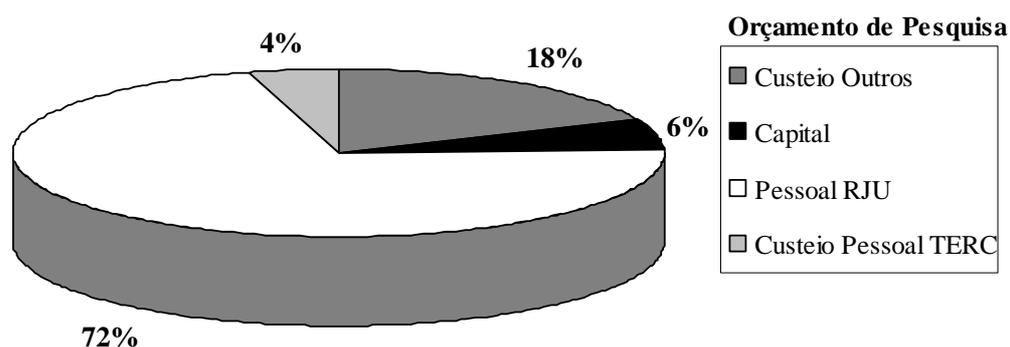
A participação dos gastos de pessoal, no orçamento da área, podem ser analisados através dos gráficos 3 e 4, Percentual de Participação no Orçamento, e das tabelas 9 e 10, Participação de Custeio, Capital e Pessoal RJU e Terceirizado, no orçamento da geral da pesquisa, a seguir.

Tabela 9 - Participação de Custeio, Capital e Pessoal RJU e Terc. no Orçamento Geral da Pesquisa

Orçamento da Pesquisa	Valores (em R\$)
Custeio Outros	28.908.131,75
Capital	9.211.789,36
Pessoal RJU	111.264.242,96
Custeio Pessoal TERC	7.007.299,52
<i>Total</i>	<i>156.391.463,59</i>

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

Gráfico 3 - Percentual de Participação



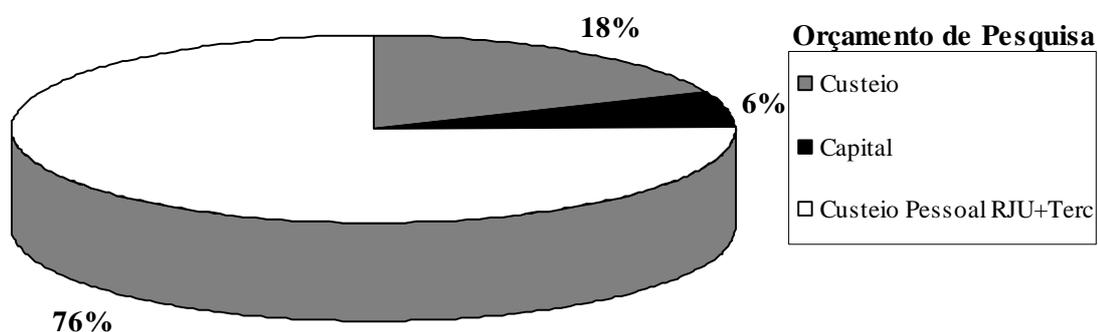
Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

Tabela 10 - Participação de Custeio, Capital e Pessoal (RJU+Terc) no Orçamento Geral da Pesquisa

Orçamento da Pesquisa	Valores (em R\$)
Custeio	28.908.131,75
Capital	9.211.789,36
Custeio Pessoal RJU+Terc	118.271.542,48
<i>Total</i>	<i>156.391.463,59</i>

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

Gráfico 4 - Percentual de Participação



Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

É possível perceber a partir das tabelas 9 e 10 e os gráficos 3 e 4, que o investimento no vínculo terceirizado é de 4%, no vínculo RJU é de 72%, perfazendo um total de 76% do orçamento do conjunto de Unidades que compõe a área. As despesas de capital ficam em torno de 6% e as de custeio em 18%, perfis que se aproximam dos parâmetros definidos por Caraça (2003).

É importante lembrar que boa parte dos projetos de pesquisa desenvolvidos nestas Unidades conta com financiamento externo e que este recurso é, em sua maioria, investido em equipamentos e material especializado. Como estes recursos não são contabilizados no orçamento institucional, possivelmente os gastos com capital sejam maiores que os 6% identificados na pesquisa.

Ensino

O ensino na Fiocruz atua na formação e qualificação de recursos humanos para o Sistema Único de Saúde e para área de C&T em saúde no país, através da estreita relação entre a produção do conhecimento e a formação de recursos humanos; vínculo indispensável entre pesquisa e desenvolvimento tecnológico, e a interação e o caráter multidisciplinar dos processos de ensino e de produção científica em saúde.

A área do ensino está representada nesta pesquisa pelas duas unidades de ensino da Fiocruz: Escola Nacional em Saúde Pública Sergio Arouca e pela Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Lembramos mais uma vez que as atividades de ensino, pesquisa e desenvolvimento são realizadas pela maioria das Unidades da Fiocruz e que este recorte foi feito com a finalidade de centrar o debate nas atividades diretamente

ligadas à área de C&T em Saúde e teve como critério de inserção, nas diferentes áreas, a missão central de cada Unidade estudada.

A Escola Nacional de Saúde Sergio Arouca é responsável pela formação de pós-graduação na área de Saúde Pública e tem como missão a produção de conhecimentos e prestação de serviços em saúde pública; formação de pessoal especializado em cursos de mestrado e doutorado, além de outras modalidades; e cooperação técnica com diversos estados e municípios brasileiros (Relatório de Atividades da Fiocruz, 2005).

A Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio tem como objeto a formação de profissionais de nível médio tendo como missão promover a educação profissional em saúde, em âmbito nacional, prioritariamente para trabalhadores de nível médio do Sistema Único da Saúde (SUS) (Relatório de Atividades da Fiocruz, 2005).

Assim como a pesquisa o trabalho na área de ensino apresenta uma característica mais intensiva, exigindo um conjunto de trabalhadores altamente qualificados e especializados.

Como podemos observar na tabela 11, a seguir, a mão-de-obra predominante nessa área no período de 2002 a 2006 é no vínculo RJU, que teve em 2002 o seu maior percentual na participação da força de trabalho, com 84,75% contra 15,25% no vínculo terceirizado.

O ano de 2005 é o que apresenta o índice mais baixo com relação à participação do vínculo RJU na força de trabalho, com índice de 71,98% contra 28,02% do vínculo terceirizado, situação semelhante a área de pesquisa, e também se justifica pela desativação do PAP e contratação de seus egressos através de firmas terceirizadas.

A situação no ano de 2006 também indica que o vínculo RJU predomina, com o percentual de 79,85% contra 20,15% do vínculo terceirizado.

Tabela 11 – Distribuição da F. de Trabalho, 2002/2006, na Área do Ensino

Ano	Total	RJU		Terceirizados	
		n	%	N	%
2002	590	500	84,75%	90	15,25%
2003	608	497	81,74%	111	18,26%
2004	704	509	72,30%	195	27,70%
2005	721	519	71,98%	202	28,02%
2006	786	626	79,85%	160	20,15%

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

Na percepção dos gerentes administrativos de recursos humanos responsáveis pela operacionalização das atividades de RH no ensino, fica claro que existe uma discordância com relação à melhor forma de estruturação da força de trabalho no ensino. Um dos gerentes acena com a possibilidade de terceirizar a área de gestão, já o outro gerente acha que todos deveriam ser servidores públicos, conforme podemos verificar a seguir:

“Na área de ensino, eu acho que essencialmente tinha que ser servidor público, mas, a área de gestão, eu acho que é uma área que trabalha bem com o vínculo da terceirização. Gestão, eu acho que pode ser terceirizado” (gerente administrativo de RH do ensino 1).

“Eu acho todas as áreas deveriam ser RJU, porque ia ser um único tratamento, um tratamento uniforme nas prerrogativas de todos os trabalhadores de uma forma geral. Entendendo todos como fazendo parte de um contexto único” (gerente administrativo de RH do ensino 2).

Na percepção dos gestores das unidades de ensino, existe um consenso que somente as atividades denominadas secundárias deveriam ser terceirizadas, um dos gestores acena para a possibilidade da área de informática, a parte operacional, ser terceirizada, conforme podemos observar nos relatos a seguir:

“Só deveriam terceirizar atividades secundárias: Pesquisador, professor, prestador de serviço de referência, para nós não têm que ser terceirizado, só tem que terceirizar eventual, tudo que tem haver com atividade fim da ENSP, trabalhamos com idéia de acesso por concurso é não terceirização, professor visitante não é terceirizado, RJU é o melhor vínculo, hoje” (gestor da Unidade de ensino 1).

“A minha visão é que a contratação de trabalhadores por empresas terceirizadas deveria ser mínima, quer dizer, contratar outras empresas para fazer parte do serviço da Fiocruz deveria ser muito reduzida. Eu já fui um pouco mais radical em achar que a plenitude da Fiocruz deveria ser de

servidores públicos, mas hoje eu acho que de fato tem algumas áreas que as empresas contribuem. É óbvio que empresas para fazer obras, fazer prédios, devem ser contratadas. Outras áreas que você poderia ter algum nível de terceirização, informática com certeza, acho que é interessante, não na plenitude. Acho que o comando e o controle da informática devem ser de servidor público, até pela importância estratégica, tem que ter uma propriedade, o software tem que ser nosso, e, portanto, tem que ter alguém tecnicamente muito bom. Quando defendo isso eu defendo também o RJU, mas em outras bases. Atualmente ele é completamente engessado, a possibilidade de demissão de servidor público é praticamente zero” (gestor de Unidade de ensino 2).

Para este gestor nas áreas em que a Fiocruz tem que prestar contas à sociedade e conseqüentemente justificam a sua existência a terceirização não deve existir.

“Eu acho que a terceirização deveria ser a menor possível, nas áreas finalísticas” (gestor da Unidade de ensino 2).

Na perspectiva dos gerentes administrativos de recursos humanos, com relação à melhor alternativa de incorporação da força de trabalho do ensino, de uma forma mais ágil e flexível, diante da configuração da mão-de-obra existente, não é consenso que o emprego público seria uma alternativa bastante eficiente e eficaz para Fiocruz, mas as falas que apóiam este modelo foram mais recorrentes, conforme podemos observar nos relatos a seguir:

“O emprego público seria um grande ganho, com certeza” (gerente administrativo de RH do ensino 1).

“Mais flexível. Essa seria uma forma bem mais adequada de tratar com essas questões de recursos humanos, porque o que a gente tem é extremos” (gerente administrativo de RH do ensino 1).

“Profissional terceirizado, a gente tem algumas amarras por conta da legislação, a gente não pode investir na capacitação, ficamos muito limitados” (gerente administrativo de RH do ensino 1).

“Eu acho que o emprego público seria uma forma de reduzir essas diferenças, para a gente trabalhar de uma forma mais integrada” (gerente administrativo de RH do ensino 1).

“A figura do emprego público seria uma figura flexível, para você quando precisar, pontuar em uma contratação” (gerente administrativo de RH do ensino 2).

“Eu não vejo emprego público com maus olhos não” (gerente administrativo de RH do ensino 2).

Na perspectiva dos gestores das Unidades do ensino, com relação ao emprego público ser usado como alternativa de incorporação da força de trabalho do ensino, de forma mais ágil e flexível, um dos gestores não tem conhecimento específico sobre a matéria, para colocar sua opinião, o outro acha que seria uma alternativa viável, conforme podemos observar nos relatos a seguir:

“Não sei, não conheço, pode ser, teria que conhecer quais são as coisas, quais são as características” (gestor da Unidade de ensino 1).

“Eu acho que ela era uma alternativa, e que eu chegava a defender, como, ela é preferível à terceirização, aí eu gosto, nessa lógica defendemos isso como estratégia intermediária enquanto não pudéssemos alcançar a plenitude do servidor público, continuo mantendo isso” (gestor da Unidade de ensino 2).

“É uma alternativa melhor que a de hoje, claro, pois se temos um nível de precarização e terceirização altíssima, o EP seria uma relação direta, mais estável, mais digna, mais transparente, mais legítima” (gestor da unidade de ensino 2).

A participação dos gastos de pessoal, no orçamento da área, podem ser analisados através dos gráficos 5 e 6, Percentual de Participação no Orçamento, e das

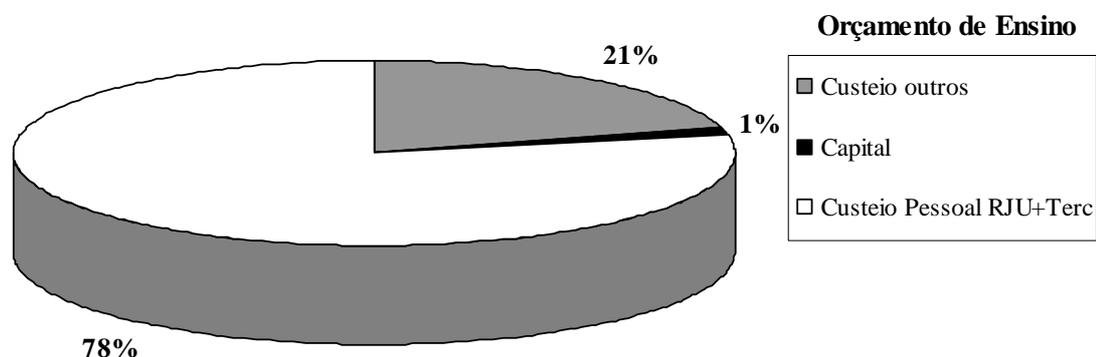
tabelas 11 e 12, Participação de Custeio, Capital e Pessoal RJU e Terceirizado no orçamento da geral do ensino, a seguir.

Tabela 11 - Participação de Custeio, Capital e Pessoal RJU e Terc no Orçamento Geral do Ensino

Orçamento do Ensino	Valores (em R\$)
Custeio outros	17.551.195,42
Capital	1.504.407,09
Pessoal RJU	82.260.360,91
Custeio Pessoal Terc	6.286.517,38
<i>Total</i>	<i>107.602.480,80</i>

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

Gráfico 5 - Percentual de Participação



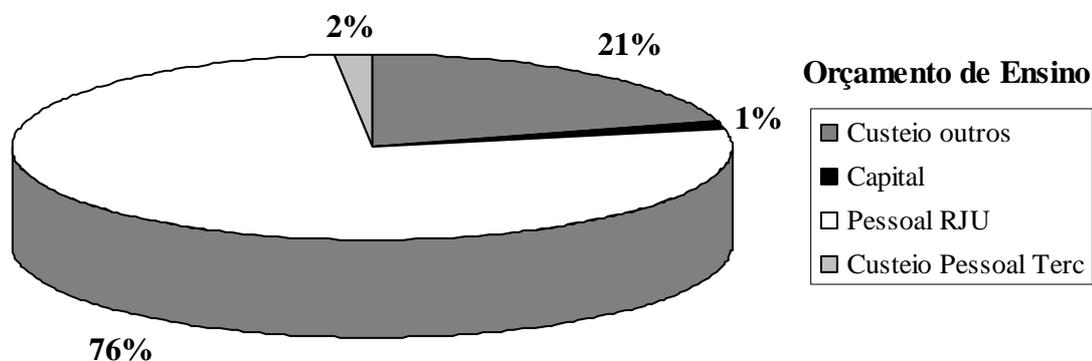
Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

Tabela 12 – Participação de Custeio, Capital e Pessoal (RJU+Terc) no Orçamento Geral do Ensino.

Orçamento do Ensino	Valores (em R\$)
Custeio outros	17.551.195,42
Capital	1.504.407,09
Custeio Pessoal Terc+RJU	88.546.878,29
<i>Total</i>	<i>107.602.480,80</i>

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

Gráfico 6 - Percentual de Participação



Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

Conforme demonstram as tabelas 11 e 12 e nos gráficos 5 e 6, os gastos com os trabalhadores terceirizados são de 6%, e com o quadro permanente são 77%, num total de 83% sobre o orçamento geral da área. Dentro dos parâmetros definidos por Caraça (2003), este gasto coloca-se, como na área de pesquisa, acima da média dos gastos com pessoal na área de C&T pelos países desenvolvidos, no entanto, se consideramos que o gasto com capital representa apenas 1% do orçamento global das duas Unidades que integram a área de ensino neste estudo, é possível justificar, em parte, o peso maior em recursos humanos. Por outro lado, a estrutura de carreira que prevê um grande incentivo à formação, através da gratificação de titulação, que chega a 105% do valor do salário, pode ser computado como um outro determinante deste percentual alto. De qualquer forma, este estudo pretende apenas identificar e analisar a distribuição da força de trabalho na Fiocruz, na área de C&T, e analisar os gastos com pessoal. As questões aqui apontadas deverão ser objeto de aprofundamento em novos estudos.

Assistência

A Fiocruz desenvolve ações de assistência especializada e de cooperação técnica com serviços da rede do SUS, nas áreas de saúde da mulher, da criança e do adolescente e de doenças infecto-contagiosa, sendo referência em doenças infecciosas, HTLV-1, leishmaniose tegumentar americana, de paracoccidioidomicose e Aids no estado do Rio de Janeiro. Desenvolve também atividades de referência nas áreas de genética médica, patologia perinatal, cirurgia infantil e doenças pediátricas parasitárias e infecciosas.

A área de assistência é composta pelas seguintes Unidades: Instituto Fernandes Figueira, que tem como missão, promover a saúde da mulher, da criança e do adolescente, pólo gerador e difusor de tecnologias, integra atividades de pesquisa, ensino e assistência médica (Relatório de Atividades da Fiocruz, 2005).

O Instituto de Pesquisa Evandro Chagas tem como missão prestar serviços clínicos e laboratoriais integrados à pesquisa e ao ensino de doenças infecciosas; único hospital do país criado com o objetivo de desenvolver pesquisa, voltada para o estudo abrangente de portadores de moléstias transmissíveis de alto impacto social e humano (Relatório de Atividades da Fiocruz, 2005).

Para melhor analisar a estrutura de recursos humanos em serviços de assistência à saúde faz-se necessário entendê-los como parte do Complexo Industrial da Saúde, como já foi discutido anteriormente, e compreender sua dinâmica.

“Ao discutir as reformas no setor saúde e as mudanças na gestão de recursos humanos, e considerando o hospital como uma organização complexa, onde coexistem um sistema hierárquico de categorias profissionais, com diferentes tecnologias e processos de trabalho, com uma proporção relativamente baixa de procedimentos standardizados e uma grande margem de “incerteza”, o tratamento dado ao recurso humano deveria ser um ponto nodal do sistema e com maior importância do que em outras organizações complexas (Novick, 1996 apud Martins, 2002)”.

Segundo Martins (2002), este é um trabalho que pressupõe o domínio de saberes e técnicas específicas, tem um caráter interdisciplinar, é realizado em equipe e está estruturado de forma verticalizada, hierarquizada e, em sua essência, é um trabalho coletivo.

A área de assistência na Fiocruz, por estar associada à pesquisa clínica e ao desenvolvimento de novas tecnologias materiais e imateriais, sendo um serviço de referência para o SUS, reforça a característica intensiva do trabalho e a necessidade de um contingente maior de trabalhadores.

O quadro atual de recursos humanos das Instituições hospitalares é composto por 1282 profissionais, sendo 652 trabalhadores de nível médio e 620 trabalhadores de nível superior, assim distribuídos nas Unidades de assistência:

Tabela 13 - Distribuição da Força de Trabalho na Assistência/2006

Unidade	Nível Intermediário RJU+TERC	Nível Superior RJU+TERC	Total
IFF	539	444	983
IPEC	109	172	281
<i>Total</i>	<i>648</i>	<i>616</i>	<i>1264</i>

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

A seguir analisaremos a evolução do processo de terceirização na área de assistência de referência e pesquisa clínica.

Como podemos observar na tabela 14, a seguir, Distribuição da Força de Trabalho no período, 2002/2006, da Área da Assistência, a mão-de-obra predominante nessa área nesse intervalo, pertence ao quadro permanente da Instituição, vínculo RJU, e teve em 2002 o seu maior percentual na participação da força de trabalho, com 69,89% contra 30,11% no vínculo terceirizado. Comparando-se em termos percentuais, o vínculo RJU em 2002 era 132,11 %, maior que o vínculo terceirizado.

Tabela 14 – Distribuição da F. de Trabalho, 2002/2006, na Área da Assistência

Ano	Total	RJU		Terceirizados	
		n	%	n	%
2002	1229	859	69,89%	370	30,11%
2003	1237	856	69,20%	381	30,80%
2004	1265	859	67,91%	406	32,09%
2005	1273	844	66,30%	429	33,70%
2006	1264	1078	85,28%	186	14,72%

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

O ano de 2005 é o que apresentou o índice mais baixo com relação à participação do vínculo RJU na força de trabalho, 66,30%, contra 33,70% do vínculo

terceirizado, assim, em 2005 a participação do vínculo RJU foi 96,73% maior do que o vínculo terceirizado.

Na área de assistência, é importante chamar a atenção para algumas questões que podem relativizar estes números sem, no entanto, modificar os resultados acima apresentados. A primeira delas é que a área de assistência é composta neste estudo, por dois hospitais de referência, com dimensões e número de leitos bem diferenciados. Como ocorre a distribuição de vínculos terceirizados entre elas não foi objeto deste estudo, sendo possível que internamente às Unidades este percentual se apresente de forma diferente. A mesma questão pode ser considerada em relação aos serviços dentro do Hospital. Existem estudos centrados em serviços específicos que mostram que a força de trabalho terceirizada chega a 60%. Como estamos trabalhando com macro-áreas de atuação, este diferencial não interfere nos resultados encontrados, mas é importante que seja registrado, no sentido de motivar outras pesquisas que aprofundem a problemática das terceirizações no interior das Unidades.

A realização do concurso público em 2006, que priorizou a área de assistência, contribuiu para a diminuição significativa do número de terceirizados que passa a representar 14,72% do total de trabalhadores lotados nas duas Unidades estudadas²⁵.

Na percepção dos gerentes administrativos de recursos humanos responsáveis pela operacionalização das atividades de RH na assistência, fica claro que existe uma discordância com relação à melhor forma de estruturação da força de trabalho na assistência, um gerente acena pela possibilidade de terceirizar a área de técnico de enfermagem e atividades operacionais ligadas à enfermagem, para outro gerente, somente as áreas de limpeza, vigilância e portaria deveriam ser terceirizadas, conforme podemos verificar a seguir:

“Acho que essa área (técnico de enfermagem), de assistência, poderia ser terceirizada, nas atividades de técnico de enfermagem, numa área de apoio ao paciente, o que é apoio? Aquelas são as pessoas que levam o paciente para fazer exame, colocar na ambulância, carregar na maca, acho que estas são atividades que podem ser terceirizadas, não necessariamente tem que ser servidores

²⁵ Destacamos o fato de que estamos trabalhando com o sistema oficial de registros da Instituição que é o SGA. Este sistema deve ser sistematicamente atualizado pelas Unidades. É possível que haja alguma variação nestes números caso o sistema não esteja sendo corretamente alimentado pelas Unidades, no entanto, só é possível trabalhar com as estatísticas oficiais da Instituição.

públicos federais, RJU” (gerente administrativo de RH da assistência 1).

“Eu acho que só a atividade que deve ser terceirizada é limpeza, vigilância e portaria” (gerente administrativo de RH da assistência 2).

Na percepção dos gestores das Unidades de assistência, existe uma divergência de opiniões com relação às atividades que devem ser terceirizadas, pois um dos gestores coloca que seria difícil não terceirizar atividades fim, já, o outro, coloca que só deve terceirizar atividades meio, e aquelas que não comprometam as atividades determinadas em Lei, conforme podemos observar nos relatos a seguir:

“Acho difícil não terceirizar nada da atividade fim, só terceirizar atividade meio, como é a recomendação às exigências, porque, se nós pensarmos como exemplo o plantão médico, um médico só quer fazer plantão até certa idade, depois ele não tem mais disposição, energia para ficar num plantão, então, é o ciclo da carreira de médico. Não temos um ritmo de renovação da equipe que nos permita manter sempre plantonistas servidores” (gestor da Unidade de assistência 1).

“Eu acho que terceirizados devem ser somente aqueles profissionais que fazem atividades meio, o determinado por lei que hoje é o que é praticado, os serviços de telefonia, os serviços de limpeza, de vigilância, assim, então eu acho que estes postos podem ser terceirizados mas os postos de atividades finalísticas não devem ser” (gestor da Unidade de assistência 2).

Na perspectiva dos gerentes administrativos de recursos humanos da assistência, em relação ao emprego público, como forma mais ágil e flexível de incorporação de mão-de-obra, há consenso, contudo, um dos gestores coloca que o problema não é a forma de vínculo, e sim a forma de gestão do trabalho, como podemos observar na fala dos gerentes:

“O emprego público desmistificaria o RJU, se você trabalha não tem medo de mudar o tipo de vínculo” (gerente administrativo de RH da assistência 1).

“Acho que o emprego público, enquanto gestão, será uma excelente saída, mas terá resistência de instâncias superiores e de grupos de servidores que ainda têm a concepção do serviço público de outrora” (gerente administrativo de RH da assistência 1).

“O emprego público é bom, mas se a forma de gestão não mudar, não adianta mudar o vínculo, o principal neste caso, é mudar a forma de gestão” (gerente administrativo de RH da assistência 1).

“Eu acho que poderá ser uma boa opção, pois quanto mais eu vejo o comportamento do servidor público, estável, mais eu me desencanto” (gerente administrativo de RH da assistência 1).

Na perspectiva dos gestores das Unidades da assistência, com relação à figura jurídica do emprego público ser usada como alternativa de incorporação da força de trabalho, de uma forma mais ágil e flexível, é consenso dos gestores que especificamente a área de assistência deveria ter uma flexibilidade maior para incorporação de força de trabalho, como podemos observar no relato a seguir:

“A área de assistência médica deveria ter uma maior flexibilidade devido à idade, plantão, essa é uma área que com certeza precisaria de uma flexibilidade maior” (gestor da Unidade de assistência 1).

“Não devemos ter nem todo mundo servidor, nem todo mundo terceirizado” (gestor da Unidade de assistência 1).

“Uma vez estando extinta a terceirização, em se tratando de emprego público é uma boa opção” (gestor da Unidade de assistência 2).

“É uma alternativa interessante, principalmente porque configura um vínculo sólido, a pessoa se sente comprometida com a Instituição, ela se sente protegida pela

Instituição, o terceirizado não tem compromisso com a Instituição, uma pessoa que não tem direito a benefícios, não tem compromisso, pois ela sabe que quando ela falta, um dia, outro entra no lugar dela imediatamente, então como ela consegue um emprego melhor ela não tem nenhum acanhamento de dizer “tchau” agora” (gestor da Unidade de assistência 2).

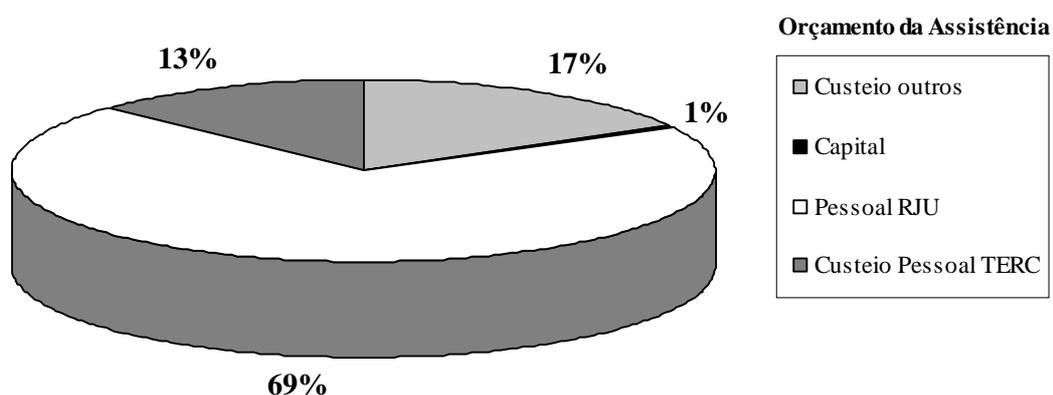
A participação de recursos humanos, em 2006, podem ser analisados através dos gráficos 7 e 8, Percentual de Participação no Orçamento, e nas tabelas 15 e 16, Participação de Custeio, Capital e Pessoal RJU e Terceirizado no Orçamento Geral da Assistência, conforme demonstramos a seguir.

Tabela 15 - Participação de Custeio, Capital e Pessoal RJU e Terceirizados no Orçamento Geral da Assistência

Orçamento da Assistência	Valores (em R\$)
Custeio outros	21.897.881,29
Capital	927.837,71
Pessoal RJU	91.872.825,20
Custeio Pessoal TERC	16.782.737,79
<i>Total</i>	<i>131.481.281,99</i>

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

Gráfico 7 - Percentual de Participação



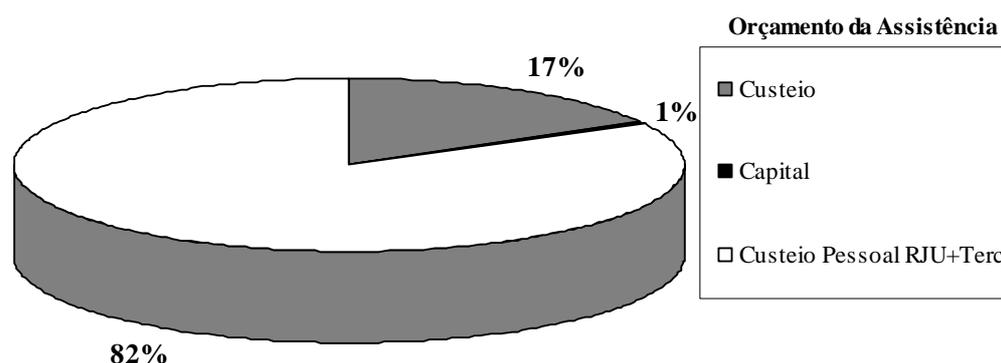
Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

Tabela 16 - Participação de Custeio, Capital e Pessoal (RJU+Terc) no Orçamento Geral de Assistência.

Orçamento de Assistência	Valores (em R\$)
Custeio	21.897.881,29
Capital	927.837,71
Custeio Pessoal RJU+Terc	108.655.562,99
<i>Total</i>	<i>131.481.281,99</i>

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

Gráfico 8 - Percentual de Participação



Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

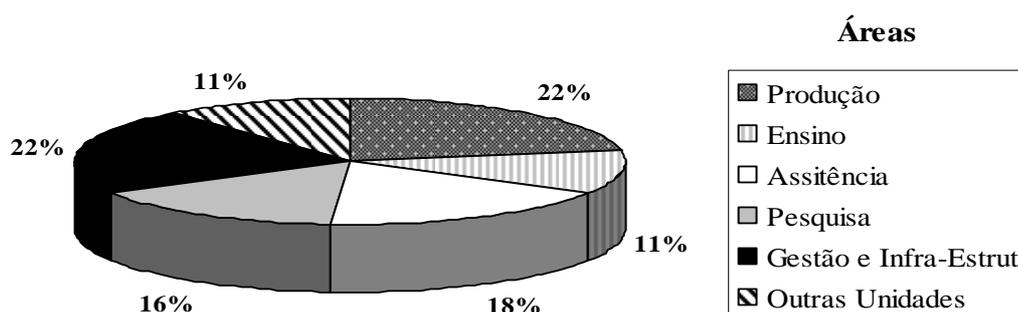
Conforme demonstram as tabelas 15 e 16 e nos gráficos 7 e 8, o gasto com o vínculo terceirizado foi de 13%, de 69% com o vínculo RJU, 1% com despesas de capital e 17% com despesas de custeio. O gasto com pessoal, somando-se os vínculos RJU e terceirizado, foi da ordem de 82%, sobre o orçamento geral da área. O gasto com pessoal está acima dos parâmetros propostos por Caraça (2003), para a área de P&D, o que poderia se justificar pelas características do trabalho em assistência na saúde, mas é importante observar a baixa participação dos investimentos em capital, insumo estratégico nos serviços de alta complexidade e de moderna tecnologia. Como esta questão foge ao objeto da nossa pesquisa, fica o registro para posteriores estudos.

III.4 - Perfil Atual da Força de Trabalho na Fiocruz: quadro geral, evolução dos vínculos, gastos com pessoal.

Fazendo uma análise dos gráficos 9, 10 e 11, e da tabela 17, a seguir, podemos observar a configuração da mão-de-obra, sua concentração e participação por vínculo e nível, das áreas de produção, ensino, assistência e pesquisa.

A Fiocruz apresenta uma distribuição de postos de trabalho nos vínculos RJU e terceirizado na seguinte ordem; 3754 postos de nível médio e 3356 postos de nível superior, num total de 7110 assim distribuídos:

Gráfico 9 – Total das Áreas sob o Conjunto de Força de Trabalho: RJU e Terceirizados



Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

Até o final do ano de 2006, do total da força de trabalho, postos de trabalho da Fiocruz, a área de gestão e infra-estrutura representava 22%²⁶ do conjunto da força de trabalho da Instituição, ficando com índice equivalente a área de produção, que concentrava, em dezembro de 2006, 22% do total de trabalhadores da Instituição, seguida da área de assistência com 18%. A pesquisa e o ensino juntos têm 27% da força de trabalho.

²⁶ Este percentual refere-se apenas às Unidades centrais. Com o processo de descentralização das atividades de administração, compras, recursos humanos, entre outras, existe em cada Unidade um percentual de trabalhadores envolvidos com estas atividades, o que eleva em número real o percentual de trabalhadores que ocupam postos de trabalho desta natureza na Instituição.

Em relação à concentração de terceirizados *versus* trabalhadores de carreira, as áreas de assistência e pesquisa concentravam o maior percentual no vínculo RJU, 15,16% e 12,70%, respectivamente, ficando a produção com o menor índice de concentração, 4,57%.

No vínculo terceirizado, a produção apresenta a maior concentração com 17,58%, o ensino é o de menor concentração, 2,25%. Como pode ser analisado na tabela abaixo, que apresenta a distribuição da força de trabalho no ano de 2006:

Tabela 17 - Distribuição da Força de Trabalho/Ano 2006

Unidade	Total	RJU		Terceirizados	
		n	%	N	%
Produção	1575	325	4,57%	1250	17,58%
Pesquisa	1122	903	12,70%	219	3,08%
Ensino	786	626	8,80%	160	2,25%
Assistência	1264	1078	15,16%	186	2,62%
Gestão e Infra-Estrutura	1570	613	8,62%	957	13,46%
Outros	793	539	7,58%	254	3,57%
<i>Total</i>	<i>7110</i>	<i>4084</i>	<i>57,44%</i>	<i>3026</i>	<i>42,56%</i>

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

Dessa distribuição podemos observar que, no nível médio RJU, a assistência apresenta uma concentração expressiva com 31,03%, a área de produção apresenta a menor concentração, 8,10%. Destacamos que as áreas de gestão e infra-estrutura representam um percentual expressivo com 29,93% de concentração no nível médio.

No nível superior, RJU, a principal participação é da área da assistência com 23,28% de concentração, a produção apresenta a menor participação com 7,8%.

A força de trabalho no vínculo terceirizado tem sua maior concentração, tanto no nível médio quanto no nível superior, na área de produção com 815 e 435 postos de trabalho, respectivamente, o que representa um percentual de 38,55% e 47,69%, ficando o ensino com a menor participação, 103 postos de trabalho no nível médio, 4,8%, e 57 postos de trabalho no nível superior, 6,25%.

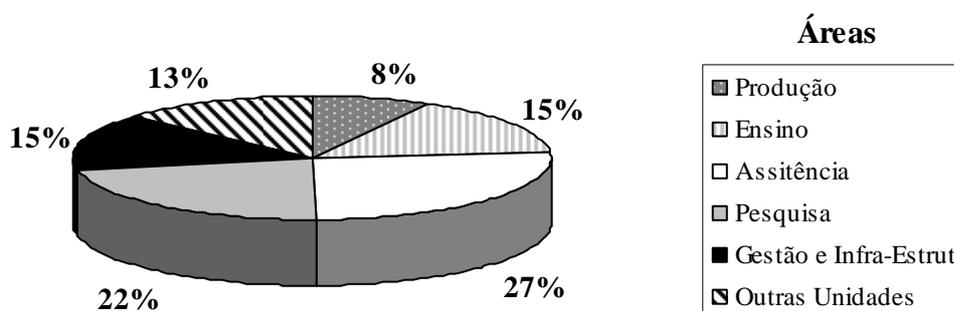
O vínculo terceirizado participa com 56,31% no nível médio e 29,73% sobre o total da força de trabalho do nível médio.

O vínculo RJU participa com 43,68% no nível médio e 72,82% no nível superior sobre o total da força de trabalho do nível superior.

Os gráficos 10 e 11, total de RJU e total de terceirizados nas áreas, nos permitem visualizar, no conjunto da força de trabalho da Fiocruz, onde estão concentrados os trabalhadores de C&T em Saúde em função de seus vínculos.

Do conjunto de trabalhadores de carreira, 37% estão concentrados na área de pesquisa e ensino, e 27% na assistência. A área de produção é a que apresenta o menor número de trabalhadores de carreira da Instituição, conforme demonstra o gráfico 10, total de RJU nas áreas, a seguir.

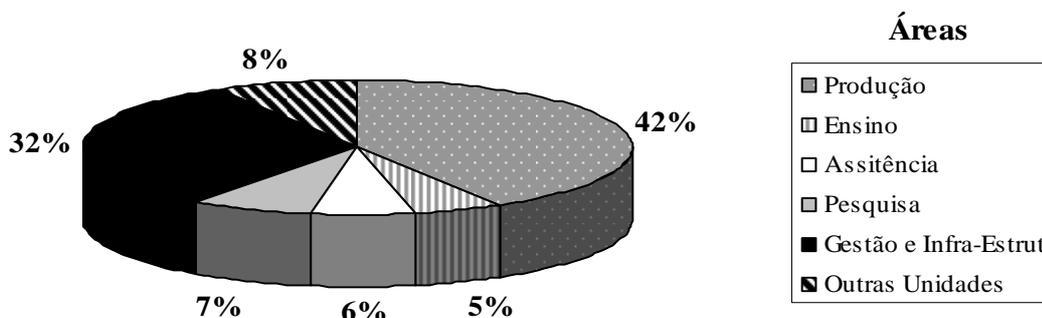
Gráfico 10 – Total de RJU nas Áreas



Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

Já no gráfico 11, total de terceirizados nas áreas, a seguir, é possível identificar que 42% da força de trabalho terceirizada estão na área de produção e 32% na área de Gestão e Infra-estrutura, sendo estas responsáveis por 75% da terceirização na Fiocruz.

Gráfico 11 - Total dos Terceirizados nas Áreas



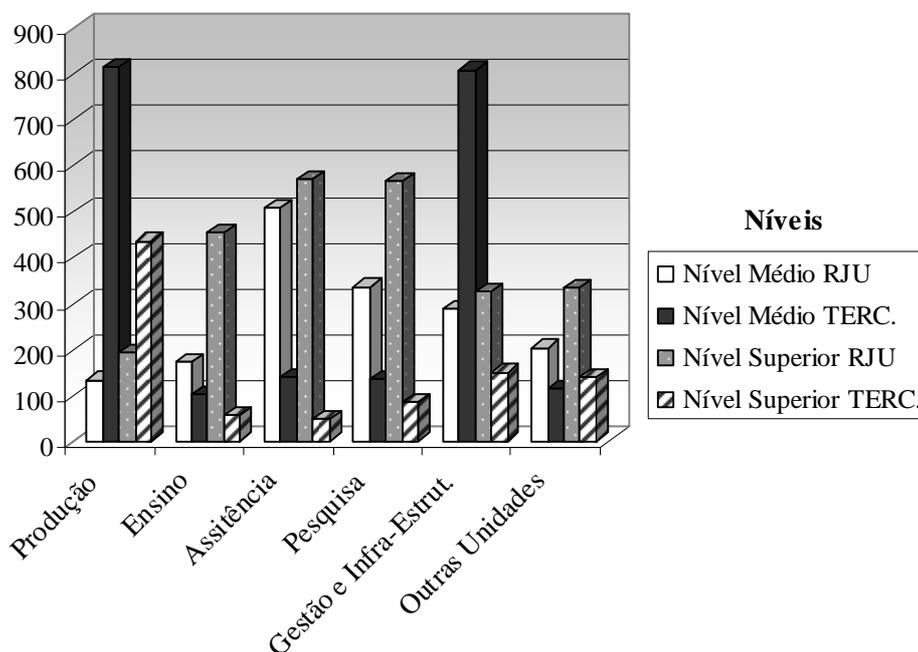
Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

Estes dados nos levam a concluir que o processo de terceirização na Fiocruz está localizado em áreas específicas e que a construção de políticas na área de recursos humanos deve considerar estas especificidades, bem como a diversidade da Instituição.

III.5 - Distribuição de Recursos Humanos na Fiocruz por Vínculo e Qualificação

Considerando como critério de classificação para o nível de qualificação dos trabalhadores os segmentos nível superior e nível médio, em que pese a amplitude deste corte, buscaremos discutir através do gráfico12, participação por nível de escolaridade, RJU e terceirizado e da tabela 18, distribuição da força de trabalho por qualificação em 2006, a seguir, onde estão inseridos os trabalhadores mais qualificados e identificar que segmentos estão sendo privilegiados pela terceirização.

Gráfico 12 – Participação por Nível de Escolaridade: RJU e Terceirizado



Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

Tabela 18 – Distribuição da Força de Trabalho por Qualificação/2006

Área	Nível Médio				Nível Superior			
	RJU	Terc.	Total	%	RJU	Terc.	Total	%
Produção	133	815	948	25%	192	435	627	18,68%
Ensino	171	103	274	7%	455	57	512	15,26%
Assistência	509	139	648	17%	569	47	616	18,36%
Pesquisa	336	135	471	13%	567	84	651	19,40%
Gestão e Infra-Estrutura	287	808	1095	29%	326	149	475	14,15%
Outras Unidades	204	114	318	8%	335	140	475	14,15%
<i>Total Fiocruz</i>	<i>1640</i>	<i>2114</i>	<i>3754</i>	<i>100%</i>	<i>2444</i>	<i>912</i>	<i>3356</i>	<i>100%</i>

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

Do conjunto da força de trabalho da Fiocruz, 7110 trabalhadores, somando terceirizados e cooperativados e profissionais de carreira, 3754 são de nível médio e 3356 de nível superior, o que significa respectivamente 53% e 47%, evidenciando-se uma contradição em se tratando de uma Instituição de C&T em Saúde, cujo principal insumo é o conhecimento. No entanto, ao analisarmos esta relação nas diferentes áreas podemos identificar um perfil diferente entre pesquisa, desenvolvimento e ensino e produção e infra-estrutura, como veremos mais adiante.

Destes 53% de trabalhadores de nível médio, 2114, 56% estão concentrados no vínculo terceirizado, representando 30% dos trabalhadores da Instituição. Por outro lado, o pessoal qualificado, de nível superior, está concentrado no quadro de profissionais de carreira, 2444, representando 72% do quadro de pessoal de nível superior da Instituição e 34% do total de trabalhadores da Instituição. Assim, o quadro geral da Fiocruz é composto de 34% de trabalhadores de nível superior de carreira, 28% de profissionais de nível superior terceirizados e cooperativados, 30% de profissionais de nível médio terceirizados e cooperativados e 8% apenas de terceirizados e cooperativados de nível superior. Esta informação se torna importante ao se pensar em uma política de formação de quadros. Assim, considerando o quadro de dezembro de 2006, qualquer iniciativa de regularização de vínculos sem uma análise estratégica, apenas substituição de vínculos terceirizados por servidores de carreira, significaria investir numa força de trabalho menos qualificada.

Analisando a participação de cada área no conjunto da força de trabalho, observamos que a maior concentração de trabalhadores da Fiocruz está na área de gestão e infra-estrutura, 1095 de nível médio e 475, de nível superior o que significa 22% sobre o total da Instituição, sendo que deste conjunto, 935 trabalhadores, 13% do conjunto Fiocruz, encontram-se na área de infra-estrutura, evidenciando-se o peso desta área na conformação do perfil de recursos humanos da Instituição. Só o conjunto de trabalhadores de nível médio da área de gestão e infra-estrutura (1095) é maior que o total de trabalhadores (RJU e terceirizados e cooperativados) da área de ensino (786) e representa 15% do total de trabalhadores da Fiocruz.

A produção representa 22% do total da instituição, 1575 trabalhadores, em sua maioria com pouca qualificação, 948 (60%) trabalhadores de nível médio, com vínculos terceirizados e cooperativados, 79%, o que, junto com a área de gestão e infra-estrutura, representam 44% do conjunto de trabalhadores da Instituição, com um grande peso no perfil geral de recursos humanos da Instituição.

A área de assistência concentra 18%, 1264 trabalhadores, do total Fiocruz, sendo 648 (51%) de nível médio e 616 (49%), de nível superior. Esta é uma área que se caracteriza como modelo tradicional de assistência, concentrando um grupo de profissionais de alta qualificação e um grupo de técnicos de nível médio que atuam de forma integrada e complementar. Não é possível, no entanto, uma análise do perfil desta força de trabalho em termos de qualificação apenas com os dados levantados, face à complexidade do processo de trabalho nesta área, sendo oportuno, num segundo momento, um desdobramento e novos estudos.

A área de pesquisa é responsável por 16% do conjunto de trabalhadores, (1122), sendo que 471 (42%) de nível médio e 651 (58%) de nível superior, sendo que, destes, é baixa a participação dos vínculos terceirizados, 12% para o nível médio e 7,5% no nível superior. Este é um perfil que se aproxima dos parâmetros de C&T.

A área de Ensino concentra o menor conjunto de trabalhadores da Fiocruz; tendo como referência o total Fiocruz, são 786 trabalhadores (11%), sendo 274 de nível médio e 512 de nível superior, o que significa 65% de profissionais de nível superior. Nesta área é baixa a participação de terceirizados, 20%, que se concentram mais no nível médio, 64%. Como na pesquisa, este perfil se aproxima mais da área de C&T e caracteriza-se por uma força de trabalho mais qualificada e de carreira.

Considerando que, apesar de ser de forma diferenciada, a Fiocruz ainda preserva sua inteligência competitiva, já que a área estratégica no campo da C&T mantém um quadro de pessoal, em sua maioria de carreira, ficando o maior quantitativo de postos de

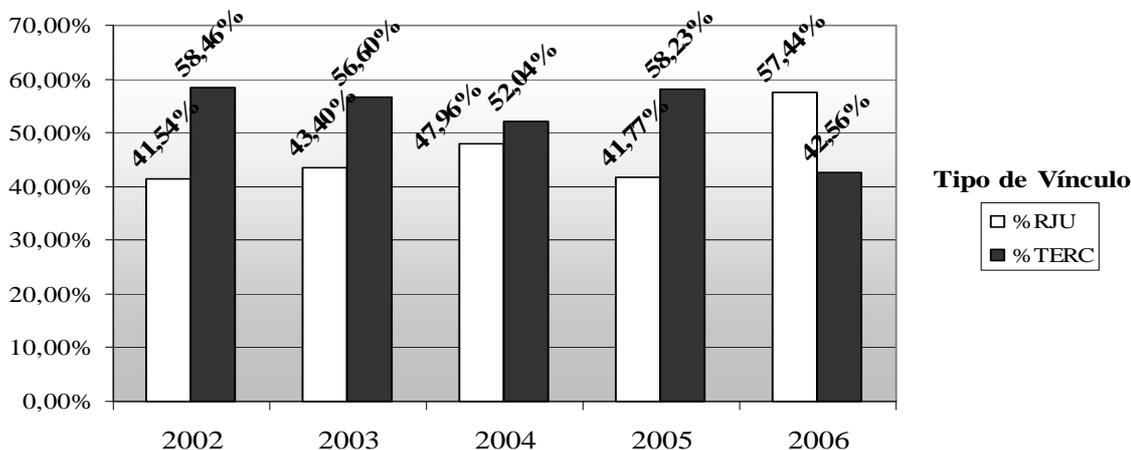
trabalho terceirizados concentrado no nível médio, nas áreas de produção e gestão e infra-estrutura. Se analisarmos a composição da força de trabalho excluindo as áreas de produção e gestão e infra-estrutura, teremos uma Fiocruz, em termos de recursos humanos, mais próxima de um perfil de C&T em saúde.

Como já apontamos anteriormente, o perfil da produção da Fiocruz, se analisado na perspectiva da composição da sua força de trabalho, se assemelha ao modelo fordista de organização da produção, distante das características do trabalho em inovação e desenvolvimento tecnológico. Já as áreas de pesquisa e ensino refletem na sua força de trabalho o novo modelo de intelectualização do trabalho, se aproximando mais do perfil C&T.

III.6 - Substituição de Vínculos na Fiocruz no período 2002- 2006

A seguir, apresentaremos o gráfico 13, que representa o percentual de substituição dos vínculos RJU e terceirizados, no período 2002-2006.

Gráfico 13 – Evolução da Força de Trabalho



Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

É possível identificar no gráfico 13, substituição de vínculos no período de 2002/2006, acima, uma tendência à diminuição dos vínculos terceirizados, evidenciando-se uma política de substituição dos contratos terceirizados na Instituição, coerente com a política de governo nos últimos quatro anos.

O gráfico acima sintetiza o processo de mudanças nos contratos de trabalho na Fiocruz no período de 2002-2006 indicando que ele ocorreu de forma distinta nas diferentes Unidades da Fiocruz. Durante o período estudado, as áreas de ensino e pesquisa mantiveram aproximadamente o mesmo índice de terceirização, a área de assistência diminuiu significativamente o percentual de trabalhadores terceirizados e a área de produção aumentou a sua terceirização.

Podemos afirmar que, neste período, a Fiocruz diminuiu em 12,31 % o número de postos de trabalho, passando de um total de 7985 em 2002 para 7110 em 2006. No entanto, este processo ocorre de forma diferenciada entre as áreas de atuação da Fiocruz e deve ser analisado em função da natureza das atividades desenvolvidas.

A diminuição mais impactante dos postos de trabalho ocorreu na área de gestão e infra-estrutura, que reduziu em 41,95% o número de postos de trabalho. Houve um aumento significativo no número de postos de trabalho na carreira (767) e uma diminuição também significativa dos postos terceirizados (1642), sendo que a maior redução no quadro de pessoal acontece na área de gestão e infra-estrutura, que passa de um total de 1707 trabalhadores terceirizados para 957, com uma redução de 44% dos postos terceirizados. Apesar das reduções, a área de gestão e infra-estrutura, juntamente com a área de produção e assistência continuam concentrando os maiores contingentes de trabalhadores, 1570, 1575 e 1264 respectivamente. O maior número de postos terceirizados está concentrado nas unidades de gestão e infra-estrutura e produção, 957 e 1250, respectivamente. Em dezembro de 2006 a participação dos vínculos terceirizados nas áreas de pesquisa, ensino e assistência não ultrapassava o índice de 3% por área, 219 na pesquisa, 160 no ensino e 204 na assistência²⁷.

Durante o período estudado, as áreas de ensino e pesquisa mantiveram, aproximadamente, o mesmo índice de terceirização, a área de assistência diminuiu significativamente o percentual de trabalhadores terceirizados e a área de produção aumentou a sua terceirização.

Assim, o que se observa, é que o processo de “deterceirização” ocorre essencialmente nas atividades de assistência e que, ao contrário da tendência da instituição como um todo, a área de produção vem aumentando o número de postos de trabalho terceirizados, tanto percentualmente em relação aos quadros de carreira como em números absolutos.

²⁷ Como já mencionamos anteriormente estes dados foram coletados da DIREH através do SGA, que deve ser constantemente atualizado pelas Unidades.

Assim como no grupo de gerentes e gestores das unidades pesquisadas, não há uma clareza por parte da equipe central de direção da Fiocruz quanto ao modelo ideal de incorporação de pessoal em uma Instituição como a Fiocruz que, além de integrar o Sistema Nacional de C&T, responde também por áreas de produção e prestação de serviços de saúde como parte do Sistema Único de Saúde.

Há consenso, no entanto, de que os mecanismos atuais não respondem às demandas colocadas pelos diferentes sistemas (Saúde e C&T) e que não existem mecanismos flexíveis e ágeis que contemplem ao mesmo tempo a meritocracia, a valorização e desenvolvimento da força de trabalho e a manutenção e ampliação do capital intelectual da Instituição. As opções colocadas, RJU ou terceirização dos postos de trabalho, se colocam como dois pólos, restringindo as escolhas: ou qualidade, estabilidade e critérios de seleção e valorização com pouca agilidade, e acomodação ou agilidade e flexibilidade, sem regulação e com precarização.

Esta ambivalência faz com que as posições sejam contraditórias e os processos considerados como excludentes entre si. A seguir apresentaremos as falas de alguns gestores de nível central entrevistados, que evidenciam esta discussão que ocorre internamente à Instituição.

“Como o modelo ideal de relação que o Estado deve ter com os servidores, é um modelo que deve ser o mais formal possível” (dirigente estratégico 1).

“O trabalho para o Estado deve ser o mais protegido possível. O Estado não abre mão de ter servidores públicos em áreas que são consideradas estratégicas pelo Estado e até pela própria sociedade” (dirigente estratégico 1).

“Eu acho que, no primeiro momento, o Estado não deveria terceirizar nenhuma atividade que opere as suas políticas públicas” (dirigente estratégico 1).

“O que deve ser terceirizado ou não, é muito relativo, depende do grau de comprometimento do Estado em relação à oferta de serviço” (dirigente estratégico 1).

“Eu acho que área de produção, a linha de produção, não a de formulação e controle de qualidade, mas a linha de produção em minha opinião deveria ser terceirizada, além das descritas no Decreto” (dirigente estratégico 2)

A terceirização aparece, como colocamos anteriormente, como a forma mais flexível e ágil de incorporação de força de trabalho, fazendo-se o destaque de que o RJU não dá conta da diversidade de atividades da Fiocruz, sendo necessário que a Instituição procure alternativa dentro do modelo de Estado mais flexíveis. A seguir apresentaremos a fala de um gestor da cúpula estratégica entrevistado, que evidencia esta discussão que ocorre internamente à Instituição.

“Usar a terceirização como eventual e não como remuneração da força de trabalho” (dirigente da cúpula estratégica1).

“Agora, acho também que o RJU não dá conta da diversidade de funções que a Fiocruz tem, mas, por isso que eu me associo àqueles que acham que a Fiocruz deveria brigar, como está fazendo, já está fazendo” (dirigente da cúpula estratégica1).

“Participar das elaborações de algo dentro do modelo de Estado, que dê conta dessa questão de ser público, ser mais público, sempre mais público, mas, ter formas alternativas como o contrato de CLT” (dirigente da cúpula estratégica1).

“E, brigar por formas flexíveis de contratação compatíveis com esses três segmentos da força de trabalho que a gente tem” (dirigente da cúpula estratégica1).

O emprego público coloca-se para estes gestores como uma opção viável e mais flexível, sendo que um dos dirigentes coloca a alternativa da criação de uma Fundação de Direito Público.

“O emprego público poderia responder a algumas questões para algumas áreas, e que o concurso público naqueles moldes antigos, ele deve ser sim o padrão, mas ele, hoje, ele não responde à necessidade, não responde à demanda em relação aos serviços” (dirigente estratégico 1).

“Eu sou defensora do emprego público, para a Fiocruz conseguir a flexibilidade que ela queria, autonomia para

contratar, demitir, eu sou a favor, inclusive, se me dessem a opção de voltar a ser CLT” (dirigente estratégico 2).

“Eu acho que seria fundamental para todas as áreas, você poder ter a opção de contratação por CLT. Acho que EP e a Fundação Pública seriam os caminhos” (dirigente estratégico 1).

III.7 - Custo da Força de Trabalho na Fiocruz

Esta análise levou em consideração a Fiocruz como uma instituição de C&T, inserida no Sistema Nacional de Inovação, que traz em sua missão os componentes de prestação de serviço para o SUS, produção, pesquisa, serviço de referência e ensino, elementos primordiais para suporte do Complexo Produtivo da Saúde.

Usamos como base para análise os gastos com pessoal, no mês de dezembro do ano de 2006, visto que, no período compreendido entre os anos de 2002/2005, os registros e/ou informações, acerca dos vínculos terceirizados, não estavam devidamente disponíveis para consulta, em virtude da construção da metodologia de coleta e do sistema terem ocorrido neste intervalo de tempo.

A pesquisa foi realizada tendo como base de dados o Sistema Integrado de Administração de Pessoal – SIAPE, sistema utilizado pela administração federal para controle e pagamento de todos os servidores públicos federais e o Sistema Gerencial de Recursos Humanos, SGA/RH, sistema oficial utilizado pelo órgão central de recursos humanos da Fiocruz, DIREH, para registro e controle dos contratos de terceirização na Instituição.

Como base de cálculo, utilizamos a folha de pagamento referente ao mês de dezembro de 2006, dos servidores RJU e dos trabalhadores terceirizados, levando-se em consideração todos os encargos da folha de pagamento, vantagens e benefícios de ambos os vínculos. Para o vínculo RJU, suprimimos, para efeito de cálculo, os valores referentes aos grupos de Direção e Assessoramento, – DAS, e as Funções Gratificadas – FGs, de forma a não constituir uma distorção no cálculo dos custos.

A metodologia de cálculo adotada foi o somatório dos custos por nível superior e intermediário, de cada Unidade, dividido pelo quantitativo de cada nível, quando encontramos o custo per capita por nível de cada unidade. Após, somamos os custos de cada nível das Unidades e dividimos pelo quantitativo da soma dos níveis, intermediário e superior, encontrando o custo per capita da cada Unidade.

O segundo passo foi somar o custo de cada Unidade por nível e área, e dividirmos pelo quantitativo por nível intermediário e superior, achando o custo per capita por nível de cada área, posteriormente somamos o custo dos níveis intermediário e superior e dividimos pelo quantitativo da soma dos dois níveis, encontrando o custo per capita de cada área, como poderemos observar através das tabelas 19 e 20 a seguir.

A partir dos dados encontrados, passamos a analisar a estrutura de gastos dos vínculos RJU e terceirizados da Fiocruz.

Tabela 19 – Consolidado do Gasto Per capita com Pessoal RJU – 2006

Área	Nível Médio			Nível Superior			Total		
	QTE	Gasto c/ Pessoal	C.P	QTE	Gasto c/ Pessoal	C.P	NI/NS	Gasto Pessoal	C.P
Produção	133	782.453,57	5.883,11	192	1.920.372,85	10.001,94	325	2.702.826,42	8.316,39
Ensino	171	970.191,51	5.673,63	455	5.357.528,56	11.774,79	626	6.327.720,07	10.108,18
Assistência	509	2.542.688,91	4.995,46	569	4.254.451,49	7.477,07	1078	6.797.140,40	6.305,33
Pesquisa	336	1.641.230,88	4.884,62	567	6.917.557,04	12.200,28	903	8.558.787,92	9.478,17
Gest.e Infra- Estrut.	287	1.672.467,73	5.827,41	326	2.899.996,08	8.895,69	613	4.609.468,13	7.519,52
Outras Unidades	204	1.125.501,14	5.517,16	335	3.173.687,14	9.473,69	539	4.321.209,41	8.573,83
<i>Total Fiocruz</i>	<i>1640</i>	<i>8.734.533,74</i>	<i>5.325,94</i>	<i>2444</i>	<i>24.523.593,16</i>	<i>10.034,20</i>	<i>4084</i>	<i>33.317.152,35</i>	<i>8.157,97</i>

Fonte: SIAPE, SGA/RH/Dezembro-2006

Tabela 20 – Consolidado do Gasto Per capita com Pessoal Terceirizado - 2006

Área	Nível Médio			Nível Superior			Total		
	QTE	Gasto c/ Pessoal	C.P	QTE	Gasto c/ Pessoal	C.P	NI/NS	Gasto Pessoal	C.P
Produção	815	1.931.993,60	2.370,54	435	2.349.780,87	5.401,80	1250	4.281.774,47	3.425,42
Ensino	102	250.648,10	2.457,33	57	231.204,60	4.056,22	159	135.967,04	855,14
Assistência	143	152.609,98	1.067,20	47	109.780,18	2.335,75	190	262.390,16	1.381,00
Pesquisa	135	263.444,36	1.951,44	84	275.578,68	3.280,70	219	539.023,04	2.461,29
Gest.e Infra- Estrut.	808	1.375.823,39	1.702,75	149	609.770,39	4.092,42	957	1.985.593,78	2.074,81
Outras Unidades	114	389.469,86	3.416,40	140	535.848,44	3.827,49	254	925.318,30	3.642,99
<i>Total Fiocruz</i>	<i>2117</i>	<i>4.363.989,29</i>	<i>2.061,40</i>	<i>912</i>	<i>4.111.963,16</i>	<i>4.508,73</i>	<i>3029</i>	<i>8.130.066,79</i>	<i>2.684,08</i>

Fonte: SGA/RH/Dezembro-2006

Podemos destacar que, dentre as áreas que foram objeto desta pesquisa no nível intermediário do vínculo RJU, a área de produção é a que apresenta o maior custo per capita com R\$ 5.883,11 (cinco mil oitocentos e oitenta três reais e onze centavos), ficando o ensino com segundo maior custo per capita, R\$ 5.673,63 (cinco mil seiscentos e setenta e três reais e sessenta e três centavos), e a pesquisa com o menor custo per capita do nível intermediário com R\$ 4.884,62 (quatro mil oitocentos e oitenta e quatro reais e sessenta e dois centavos).

Para o nível superior, a área de pesquisa é a que apresenta o maior custo per capita, com R\$ 12.200,28 (doze mil duzentos reais e vinte e oito centavos), ficando o ensino com o segundo maior valor com R\$ 11.774,79 (onze mil setecentos e setenta e quatro reais e setenta e nove centavos), e o menor custo per capita encontra-se também na assistência, com R\$ 7.477,07 (sete mil quatrocentos e setenta e sete reais e sete centavos).

Destaca-se que a área de ensino é a que apresenta o maior custo per capita no vínculo RJU, ficando a assistência com o menor valor per capita.

Considerando que a remuneração dentro do Plano de Carreiras se dá em função, sobretudo, da qualificação dos profissionais, através da gratificação por titulação²⁸, quanto maior for o custo per capita provavelmente maior será o nível de qualificação dos trabalhadores de cada Unidade/área.

No vínculo terceirizado, o maior custo per capita no nível intermediário está no ensino, com R\$ 2.457,33 (dois mil quatrocentos e cinquenta e sete reais e trinta e três centavos), ficando a produção com o segundo maior valor per capita com R\$ 2.370,54 (dois mil trezentos e setenta reais e cinquenta e quatro centavos). O menor custo per capita encontra-se na área de assistência, R\$ 1.067,20 (hum mil sessenta e sete reais e vinte centavos).

No nível superior, a produção apresenta o maior custo per capita, com R\$ 5.401,80 (cinco mil quatrocentos e um reais e oitenta centavos), ficando o ensino com o segundo maior custo per capita R\$ 4.056,62 (quatro mil cinquenta e seis reais e sessenta e dois centavos), já o menor custo per capita fica concentrado na área de assistência com R\$ 2.335,75 (dois mil trezentos e trinta e cinco reais e setenta e cinco centavos). No vínculo terceirizado, a área de ensino é a que apresenta o maior custo per capita no nível médio com R\$ 5.673,63 (cinco mil seiscentos e setenta e três reais e sessenta e três centavos); no nível superior o maior valor per capita ocorre na produção com R\$

²⁸ No Plano de Carreiras da Fiocruz a gratificação por titulação representa: Especialização. 27.% sobre o salário base, Mestrado 52,5. % sobre o salário base e Doutorado 105% sobre o salário base.

5.401,80 (cinco mil quatrocentos e um reais e oitenta centavos). Já o menor custo per capita está na área da assistência R\$ 1.067,20 (hum mil sessenta e sete reais e vinte centavos) e o nível superior com R\$ 2.335,75 (dois mil trezentos e trinta e cinco reais e setenta e cinco centavos).

A maior diferença salarial, como já foi mencionado, fica entre o nível superior da área de produção e a área de assistência. Um profissional de nível superior da produção custa aproximadamente três vezes mais do que um profissional de nível superior da área de assistência.

Comparando-se os custos entre os diferentes vínculos com o mesmo nível de qualificação (superior e médio), observamos que o custo per capita do trabalhador terceirizado é bem inferior ao custo per capita do trabalhador que pertence aos quadros da Fiocruz. No entanto, não é aconselhável trabalhar apenas com esta variável, uma vez que não possibilita uma comparação entre pares. Como a contratação de pessoal terceirizado ainda não está regulada, não é possível estabelecer uma relação entre salário e qualificação, como nos contratos regidos pelo Plano de Carreiras, não havendo parâmetros que possam orientar uma avaliação neste campo.

III. 8 - Participação com Gastos de Pessoal no Orçamento da Fiocruz

A análise da pesquisa ainda consiste em verificar a participação das despesas com pessoal no orçamento geral da Fiocruz.

Para fazer a referida aferição usamos como “orçamento geral” todo o orçamento de custeio, capital e pessoal, RJU, utilizado pelas Unidades das áreas de produção, ensino, assistência e pesquisa, da fonte tesouro e do orçamento recebido por financiamentos externos²⁹.

Para realizarmos a análise da participação das despesas com pessoal no vínculo RJU e terceirizado, no orçamento geral das áreas pesquisadas, usamos como base de cálculo a folha de pagamento do mês de dezembro de 2006, dos vínculos RJU e terceirizado, multiplicamos por treze (13) – número de meses do ano + o 13º salário.

Somamos os valores de custeio e capital recebido pelas Unidades, do orçamento do tesouro e de financiamentos externos e somamos os valores referentes à folha de pagamento RJU. Não somamos ao orçamento geral a folha de pagamento de

²⁹ Financiamentos externos representam os valores orçamentários recebidos pelas Unidades de custeio e capital, através de convênios e diretamente arrecadado - DA.

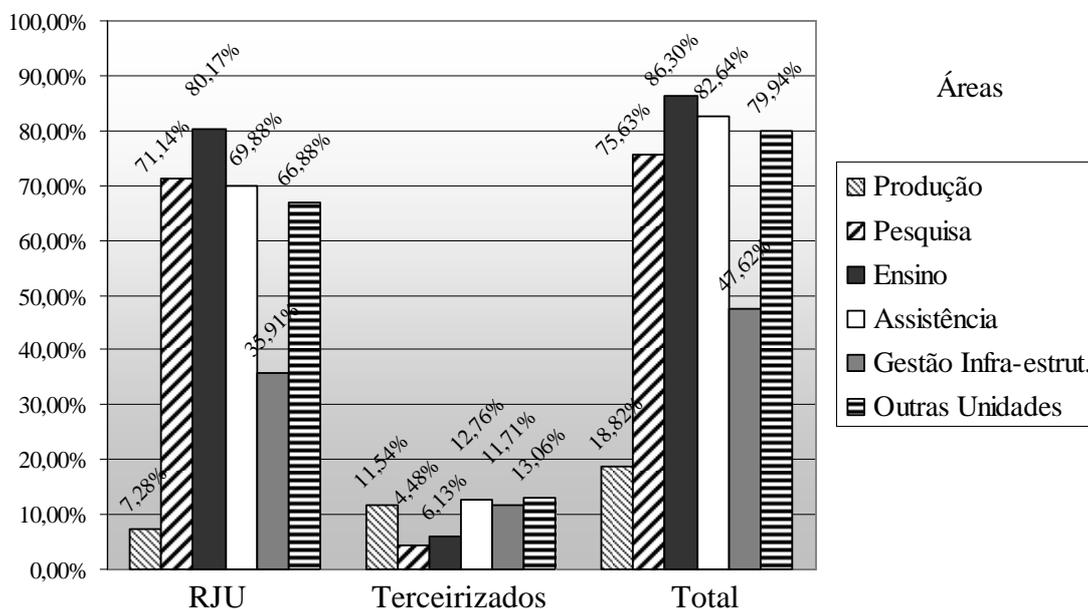
terceirizado, tendo em vista que o pagamento dessa despesa é efetuado à conta de custeio.

Descrita a metodologia utilizada como parâmetro para o cálculo do percentual da participação dos gastos com pessoal nas áreas de produção, pesquisa, ensino e assistência, partiremos para análise levando-se em consideração o percentual apurado para cada área.

Como já discutimos anteriormente, Caraça (2003), usa em seu estudo os parâmetros que para se fazer P&D seria necessário que a composição dos custos ficasse na ordem de 50% a 60%, para despesas com salários, e entre 10% e 20% para investimento em capital.

No gráfico14, Despesas da Força de Trabalho por Vínculo e por Área, abaixo, procuram representar o investimento global da Fiocruz na área de recursos humanos e a participação dos gastos com pessoal do quadro e terceirizados.

Gráfico 14 – Despesa com Força de Trabalho por Vínculo e por Área



Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

É possível verificar através da tabela, 21, a seguir, relação de gasto com folha de pessoal e custeio por unidade, como se dá a distribuição destes gastos no conjunto das Unidades.

Tabela 21 – Relação Gasto Folha Pessoal e Custeio por Unidade

Unidade	Orçamento Geral	Custo RJU		Custo Terceirizado		Total RJU + Terceirizado	
		Valores (em R\$)	%	Valores (em R\$)	%	Valores (em R\$)	%
Biomanguinhos	305.799.611,79	24.700.566,93	8,08%	28.886.660,14	9,45%	53.587.227,07	17,52%
Farmanguinhos	176.602.652,66	10.436.176,53	5,91%	26.776.407,97	15,16%	37.212.584,50	21,07%
<i>Total</i>	<i>482.402.264,45</i>	<i>35.136.743,46</i>	<i>7,28%</i>	<i>55.663.068,11</i>	<i>11,54%</i>	<i>90.799.811,57</i>	<i>18,82%</i>
IOC	91.751.038,46	68.830.724,95	75,02%	6.497.098,01	7,08%	75.327.822,96	82,10%
CPqAM	25.155.609,72	18.353.001,16	72,96%	65.096,07	0,26%	18.418.097,23	73,22%
CPqGM	16.311.833,36	9.876.760,53	60,55%	-	0,00%	9.876.760,53	60,55%
CPqLMD	5.749.245,51	3.443.165,83	59,89%	25.244,44	0,44%	3.468.410,27	60,33%
CPqRR	17.423.466,55	10.760.590,49	61,76%	419.861,00	2,41%	11.180.451,49	64,17%
<i>Total</i>	<i>156.391.193,60</i>	<i>111.264.242,96</i>	<i>71,14%</i>	<i>7.007.299,52</i>	<i>4,48%</i>	<i>118.271.542,48</i>	<i>75,63%</i>
ENSP	86.508.386,47	70.933.166,07	82,00%	4.529.832,58	5,24%	75.462.998,65	87,23%
EPSJV	16.094.094,33	11.327.194,84	70,38%	1.756.684,80	10,92%	13.083.879,64	81,30%
<i>Total</i>	<i>102.602.480,80</i>	<i>82.260.360,91</i>	<i>80,17%</i>	<i>6.286.517,38</i>	<i>6,13%</i>	<i>88.546.878,29</i>	<i>86,30%</i>
IFF	100.859.378,73	75.436.365,94	74,79%	2.713.010,17	2,69%	78.149.376,11	77,48%
IPEC	30.621.903,26	16.436.459,26	53,68%	14.069.727,62	45,95%	30.506.186,88	99,62%
<i>Total</i>	<i>131.481.281,99</i>	<i>91.872.825,20</i>	<i>69,88%</i>	<i>16.782.737,79</i>	<i>12,76%</i>	<i>108.655.562,99</i>	<i>82,64%</i>
<i>Gestão Infra- estrut.</i>	<i>162.577.335,55</i>	<i>58.386.480,23</i>	<i>35,91%</i>	<i>19.033.110,59</i>	<i>11,71%</i>	<i>77.419.590,82</i>	<i>47,62%</i>
<i>Outras Unidades</i>	<i>92.103.484,69</i>	<i>61.597.145,22</i>	<i>66,88%</i>	<i>12.029.137,90</i>	<i>13,06%</i>	<i>73.626.283,12</i>	<i>79,94%</i>
<i>Total</i>	<i>1.127.558.041,08</i>	<i>440.517.797,98</i>	<i>39,07%</i>	<i>116.801.871,29</i>	<i>10,36%</i>	<i>557.319.669,27</i>	<i>49,43%</i>

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH, PEF/DIPLAN

As Unidades de ensino são as que mais investem em pessoal, variando entre 70% e 80% o gasto com recursos humanos em relação ao orçamento global da área. Este índice é bem superior aos parâmetros de análise utilizados por Caraça (2003), mas pode ser justificado em parte pela qualificação dos trabalhadores e em parte pela falta de uma política clara de remuneração.

A área de assistência também apresenta um nível elevadíssimo em investimento de recursos humanos, na ordem de 82,64%.

Em contrapartida temos a área de produção com um nível bastante baixo de investimento em recursos humanos, na ordem de 18,82%. Embora as Unidades de Produção sejam as que concentram maior número de postos de trabalho, o gasto com pessoal é 20% inferior à área de pesquisa, por exemplo.

Concluindo, podemos identificar um grande investimento da Instituição em média em relação a recursos humanos, padrão típico das instituições de C&T, padrão que se modifica ao analisarmos as áreas individualmente.

A falta de marcos regulatórios internos e a inexistência de normas e padrões de recrutamento e seleção impedem uma análise mais profunda, como colocamos anteriormente, sobre a estrutura de gastos vigentes.

Lembramos que este é um primeiro estudo exploratório que busca levantar indicadores e mapear questões a serem investigadas e aprofundadas em outros estudos posteriores. Este produto, portanto, deve constituir-se na base para formulação de uma agenda de pesquisa na Instituição, no campo da gestão do trabalho em C&T em Saúde e, em especial, para a Fiocruz.

IV - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O novo paradigma técnico-econômico, cujo vértice principal é o processo de globalização, é o que tem impulsionado o crescimento dos sistemas econômicos dos países mais desenvolvidos, levando à internacionalização de empresas e produtos. Estas transformações, como já vimos, têm levado a mudanças no modelo de gestão do trabalho, tanto em relação ao perfil e qualificação dos trabalhadores, como também no que diz respeito ao mercado de trabalho e às relações de trabalho, no setor público e no setor privado. Do ponto de vista da qualificação do trabalhador, a tendência que vem se colocando é de substituição do modelo mecanicista do padrão fordista por um modelo de intelectualização do trabalho, próprio do padrão tecnológico que passa a orientar a produção. No que diz respeito às relações de trabalho, o modelo fordista baseado no pleno emprego e assegurado por mecanismos de proteção social também vem sendo substituído por novas formas de vinculação dos trabalhadores, menos protegidas, mais temporárias e individualizadas.

Neste trabalho, procurou-se analisar como estas modificações têm se evidenciado na área de Inovação e C&T em Saúde, no setor público, através de um estudo de caso na Fiocruz.

O quadro atual de recursos humanos da Fiocruz revela uma grande diversidade na forma de incorporação de pessoal entre as Unidades. Em seu conjunto cerca de 57% da força de trabalho pertencem à Carreira própria da Instituição, construída especificamente para a área de C&T em Saúde, onde são estabelecidos mecanismos de ingresso, monitoramento, avaliação, promoção e incentivo à qualificação e ao desempenho. Já os outros 43% se vinculam através de empresas terceirizadas e cooperativas de serviços, contratados através de processos licitatórios, que obedecem às regras de compra de serviços no setor público, ficando a seleção, remuneração, avaliação e qualificação a cargo das empresas.

Ainda com relação ao quadro de recursos humanos, apesar de não ser considerado como força de trabalho, a Fiocruz ainda agrega à sua produção científica, através de convênios com instituições de pesquisa, um conjunto de 910 bolsistas que desenvolvem pesquisa, desenvolvimento tecnológico, aperfeiçoamento da gestão em C&T, educação e iniciação científica, através de convênios com instituições de fomento

cujo gasto total anual é de R\$ 12.205.800,00 (doze milhões duzentos e cinco mil e oitocentos reais) ³⁰.

A pesquisa nos aponta que houve uma mudança significativa nas formas de vínculo dos trabalhadores de saúde na Fiocruz, no período 2001-2006, evidenciando a implementação de uma política de regularização das relações de trabalho. Neste período, no quadro geral da Instituição, verifica-se a substituição de vínculos precários, diminuição da terceirização e aumento do quadro próprio de pessoal. Em 2002, a Instituição contava com 7985 trabalhadores, sendo que, deste conjunto, 3317 eram do quadro próprio da Instituição e 4668 com vínculos terceirizados, cooperativados, bolsistas de aperfeiçoamento profissional, prestadores de serviços. Em 2002, na primeira etapa do processo chamado de “desprecarização do trabalho”, este quadro se modifica com a realização de concurso público para 326 vagas e a substituição de bolsistas de aperfeiçoamento e prestadores de serviços por vínculos terceirizados e cooperativados, onde se procurou maior regulação e garantia de direitos sociais. Em 2006, com o ingresso de 1000 trabalhadores concursados, a Instituição passa a ter um total de 7110 trabalhadores, sendo 4048 do quadro próprio e 3026 terceirizados e cooperativados. Isto significou um aumento de 22,1% no quadro próprio e a diminuição de 54,3 % do quadro terceirizado e cooperativado.

No entanto, esta tendência se modifica ao se observar o comportamento por macro-áreas da Instituição. Os dados levantados junto aos sistemas de gestão de pessoal revelam que esta diversidade de vínculos não se distribui de forma homogênea na Instituição. As áreas de pesquisa e ensino são compostas essencialmente por profissionais de carreira, sendo o percentual de terceirizados menor que 3% e foram responsáveis, neste período, juntamente com a área de assistência, pela redução efetiva das terceirizações. Já a área de produção, dada natureza do trabalho ali desenvolvido, aumentou o número de postos de trabalho, com ênfase nas terceirizações, e não ampliou seu quadro de pessoal efetivo. Isto fez com que o processo de regularização acontecesse com intensidade e características diferentes entre as áreas, comprometendo a análise do

³⁰ No conjunto são 100 bolsas no convênio Iniciação Científica/CNPq/PIBIC, com custo anual de R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); 100 bolsas no convênio Pesquisador Visitante CNPq/PV, com custo anual de R\$ 1.596.000,00 (hum milhão quinhentos e noventa e seis mil reais); 100 bolsas no convênio Pesquisador Visitante FAPERJ/PV, com custo anual de R\$ 3.300.000,00 (três milhões e trezentos mil reais); 60 bolsas no convênio Aperfeiçoamento do Ensino Técnico FAPERJ/PAETEC, com custo anual de R\$ 709.800,00 (setecentos e nove mil e oitocentos reais); 350 bolsas no convênio Técnico-Tecnologista FAPERJ/TEC-TEC, com custo anual R\$ 4.200.000,00 (quatro milhões e duzentos mil reais) e 200 bolsas no convênio Aperfeiçoamento da Gestão FAPERJ/PRÓ-GESTÃO, com custo anual de R\$ 2.040.000,00 (dois milhões e quarenta mil reais). Fonte: Diplan.

processo de mudança do perfil da força de trabalho na Fiocruz, tendo como referência os parâmetros de C&T, considerando a grande participação da área de produção e infraestrutura no conjunto da força de trabalho.

O cenário atual nos leva a refletir sobre a complexidade do processo de incorporação de pessoal nesta Instituição que, apesar de ter um caráter próprio da área de C&T em Saúde, apresenta um grande crescimento da área de produção, que tem como características uma força de trabalho mais extensiva, temporária e sujeita às demandas de mercado, em que pese ser um mercado público.

Nesta perspectiva, a terceirização, hoje, não se coloca como um problema geral da Fiocruz, mas diz respeito especificamente às áreas de produção e gestão e infraestrutura, onde o processo de trabalho tem características diferentes das áreas de inovação e C&T em Saúde. Vale lembrar que, na área de gestão e infraestrutura, o grande contingente de pessoal terceirizado está ligado a área de infraestrutura (manutenção e obras).

Neste contexto, qualquer política de recursos humanos a ser formulada e implementada deve considerar a diversidade deste complexo de C&T em Saúde que a Fiocruz representa.

No processo de investigação foi possível também perceber que não há uma regulação no que se refere à gestão da força de trabalho terceirizada nem uma política definida em relação à incorporação e gestão da força de trabalho, o que dificulta a implantação de um processo de avaliação. Além disto, o que chama a atenção são as diferenças nos padrões remuneratórios e a ausência de parâmetros salariais.

Por outro lado, pressionada pelas demandas institucionais, a contratação de pessoal vem ocorrendo de forma desordenada, sem um planejamento que possibilite adequar o perfil da força de trabalho às macro-funções da Instituição e suas metas, considerando a diversidade do seu campo de ação.

No cenário atual, a gestão do trabalho na Fiocruz se restringe à gestão do Plano de Carreiras, ficando 48% de sua força de trabalho, que representa a força de trabalho terceirizada, sem uma ação institucional que promova e assegure a seleção, avaliação, qualificação, valorização e qualidade de vida desses trabalhadores, condições essenciais para que se garanta o bom desempenho institucional e o direito de cidadania.

Tendo como indicador o investimento feito pela Instituição em recursos humanos, podemos constatar que as áreas de pesquisa, ensino e assistência apresentam um perfil mais próximo da área de C&T, no que se refere a recursos humanos e, de uma forma geral, tem sido feito um baixo investimento em bens de capital, em se tratando de

uma Instituição de C&T em Saúde. O investimento em recursos humanos na área de produção foi, em 2006, de 19% do orçamento e o de capital 8% e o de custeio 73%, padrão fabril para áreas pouco automatizadas, como já colocado anteriormente. Já as áreas de ensino e pesquisa tiveram um investimento de 78% e 76% respectivamente e 1% e 6% em capital, o que revela uma distribuição desigual entre capital e recursos humanos nos padrões de uma instituição de C&T. Na área de assistência de referência, que se caracterizaria no sistema de saúde como serviços de alta complexidade, o investimento em capital foi de 1%, bem abaixo do que o praticado neste tipo de assistência, que é associada à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico.

Identificamos que a Fiocruz, respeitando sua diversidade, e diante da necessidade de flexibilizar a incorporação da força de trabalho, necessita encontrar um via alternativa para incorporação de mão de obra que tenha o Estado como principal agente no seu controle.

No entanto, não foi possível identificar na “entrevista” com gerentes de recursos humanos, gestores das Unidades pesquisadas e a direção central, um consenso no que se refere à política mais adequada para a gestão de recursos humanos na Fiocruz, bem como para a implantação de um planejamento estratégico para esta área.

A análise dos dados realizada à luz da Reforma Administrativa, que aconteceu no Brasil nos últimos anos, “*vis a vis*” a importância estratégica do investimento em recursos humanos na área de Inovação em C&T, nos permitiu produzir informações e construir indicadores estratégicos que podem vir a subsidiar a avaliação da política de recursos humanos das instituições de C&T em Saúde, seus resultados, bem como gerar subsídios para o planejamento de recursos humanos na Fiocruz. Acreditamos que esta é uma forma de aproximar a Instituição de sua missão institucional e manter sua competitividade, contribuindo, assim, mesmo que indiretamente, para o desenvolvimento do Sistema Nacional de Inovação em Saúde e do Complexo Produtivo da Saúde no país.

A polêmica que se instala em torno das opções de vinculação dos trabalhadores neste complexo, no setor público, revela no fundo uma preocupação de como garantir, nas instituições, qualidade, competitividade, equidade e, ao mesmo tempo, flexibilidade e agilidade, premissas que estão colocadas para o mundo do trabalho contemporâneo.

Por outro lado, a Fiocruz, enquanto Instituição pública de pesquisa e C&T, tem uma responsabilidade social tanto em relação aos produtos que gera como em relação aos trabalhadores que participam da geração destes produtos, no que diz respeito à promoção da equidade e à garantia das conquistas sociais de seus empregados.

Nesta perspectiva, a discussão não se restringe à polêmica RJU x Terceirizados, mas coloca-se no âmbito das políticas públicas, reforma de Estado e do ponto de vista gerencial do planejamento estratégico da força de trabalho.

Este referencial permitirá à Fiocruz modernizar sua gestão do trabalho, através de ações inovadoras, criando redes de competência institucional, aumentando sua competitividade e sua capacidade instalada de produção de conhecimento e inovação.

V – SUGESTÕES DE INOVAÇÃO

Para concluir este estudo, baseado na experiência desta pesquisa e tendo como base o referencial teórico construído ao longo do processo de formação que vivenciamos com o Mestrado Profissional, apontamos algumas propostas que podem contribuir para o aperfeiçoamento da área de gestão do trabalho na Fiocruz.

A base dos sistemas modernos de gestão e desenvolvimento está centrada nos sistemas de informação e comunicação de forma que, para construir e implementar políticas, planejar e avaliar, faz-se necessário acompanhar os movimentos que vêm acontecendo nas instituições, no setor do qual fazem parte e no mercado no qual se inserem.

Assim, a primeira proposta que colocamos é a criação de um Observatório de Recursos Humanos na Fiocruz. Este Observatório produziria, organizaria e analisaria as informações referentes à força de trabalho na Fiocruz e as analisaria à luz das políticas de governo, do mercado de trabalho e das demandas institucionais. A Instituição possui bastante acumulação neste campo, sediando ela própria Observatórios de Recursos Humanos³¹.

Regularização e Normatização das teses do Congresso Interno/2003, no que se refere regulação e normalização dos contratos referentes à contratação de recursos humanos na Fiocruz, respeitando a diversidade de cada área, onde seriam estabelecidos critérios de ingresso, avaliação de desempenho e remuneração para os postos de trabalho terceirizados, coloca-se como uma segunda proposta para a gestão de recursos humanos.

Nesta linha, o mapeamento dos postos de trabalho terceirizados, a definição das competências necessárias para realização das atividades inerentes ao cargo e a análise da pertinência de terceirização dos mesmos é o primeiro passo para a regulação.

Do ponto de vista de uma ação política, a retomada da discussão de novas alternativas de gestão no setor público, como a regulamentação do emprego público e a criação das Fundações Públicas, é uma estratégia a ser considerada, até porque aparece como uma fala recorrente entre os gestores.

Por fim a consolidação de um modelo de Planejamento Estratégico de Recursos Humanos, integrado ao Plano Estratégico da Fiocruz, centrado no planejamento local de

³¹ A Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, a Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio e a Casa de Oswaldo Cruz integram a Rede de Observatórios de Recursos Humanos do Ministério da Saúde.

recursos humanos, permitiria aproximar as demandas das Unidades, dos projetos e dos objetivos institucionais, potencializando a ação da Fiocruz. Esta é uma forma de construir uma política de recursos humanos integrada, não sendo nem centralizadora, distante das realidades locais das Unidades, nem tão pouco a soma de diferentes políticas configurando uma “colcha de retalhos”. As diretrizes de recursos humanos explicitadas pela direção da Fiocruz em 2003 (Gestão de Recursos Humanos 2001/2005), contêm propostas neste sentido, tendo sido elaborado um projeto na DIREH em 2004. O aprofundamento desta discussão na Instituição envolvendo os gestores, juntamente com a releitura e aperfeiçoamento das propostas existentes neste campo, podem vir a constituir-se no ponto de partida para implantação de uma estratégia desta natureza.

VI – PRINCIPAIS SIGLAS

CDTS: Centro de Desenvolvimento Tecnológico

CF: Constituição Federal

C&T: Ciência e Tecnologia

DASP: Departamento de Administração do Serviço Público

EC: Emenda Constitucional

FMI: Fundo Monetário Internacional

IEP: Institucionalismo de Economia Política

IER: Institucionalismo da Escolha Racional

IFF: Instituto Fernandes Figueira

INCA: Instituto nacional do Câncer

IS: Institucionalismo da Sociologia

LRF: Lei de Responsabilidade Fiscal

MARE: Ministério da Administração Federal e reforma do Estado

OS: Organização Social

PCCS: Plano de Classificação de Cargos e Salários

P&D: Pesquisa e Desenvolvimento

PEC: Projeto de Emenda Constitucional

RJU: Regime Jurídico Único

RPA: Recibo de pagamento de Autônomo

SGA/RH: Sistema Gerencial de Administração de Recursos Humanos

SIAPE: Sistema Integrado de Administração de Pessoal

SUS: Sistema Único de Saúde

VII - REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

BRESSER PEREIRA, L.C. Sociedade e Estado em Transformação. In: Bresser Pereira, L.C, SOLA, J.W.L.(Orgs.). Sociedade Civil: sua democratização para a Reforma do Estado. Editora Universidade de Brasília; Brasília, ENAP 1999. Cap. 3, p. 67-113.

BRESSER PEREIRA, L.C & SPINK, P., Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial. São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, 1998. 314p.

CARAÇA, J., (2003) – Do saber ao fazer: porque organizar a ciência. Lisboa: Gradiva Publicações, L, 2003, p 90-123.

CASSIOLATO, J. E., (1999) – A Economia do Conhecimento e as novas Políticas Industriais e Tecnológicas in Lastres, H M M and Albagli, S. (CDS) – Informação e Globalização na Era do Conhecimento. Rio de Janeiro: Editora Campos; 1999, p.164 – 190.

CASSIOLATO, J. E & LASTRES, H. M. M., (2004), Glossário de Arranjos e Sistemas Produtivos e Inovativos Locais, in Cassiolato, J. E., and Lastres, H. M. M. (eds) Arranjos Produtivos Locais: Uma nova estratégia de ação para o SEBRAE, Rio de Janeiro: SEBRAE.

CHERCHIGLIA, L.M., Terceirização do Trabalho nos Serviços de Saúde: alguns aspectos conceituais, legais e pragmáticos. In: Santana, S,P, & Castro, L, J. (Org.). Capacitação em desenvolvimento de recursos humanos de saúde: CADRHU. 1 ed. Natal, 1999, v. 1, p.361-385.

COSTA, N.R., Reforma Administrativa, Previsibilidade Decisória e Eficiência do Estado, Rio de Janeiro, _____

FIOCRUZ: A Força do Trabalho. 1 ed. Rio de Janeiro, 2004.

FREEMAN, C., The Natyonal System of Innovation in historical perspective. Cambridge Journal of Economics 1995, v. 19, n.1, Feb.

GADELHA, C.A.G., O Complexo Industrial da Saúde e a necessidade de um enfoque dinâmico na economia da saúde. Ciência e Saúde Coletiva, 2003; 8(2): p.521-535.

GIRARDI, S.N. & CRISTIANE, L.C. Recursos Humanos em Saúde: Política Desenvolvimento e Mercado de Trabalho – Mercado de Trabalho e Regulação das Profissões de Saúde. Negri, B. & Giovani, G. (Orgs.). Brasil: radiografia da saúde. Campinas, SP: Unicamp, 2001 - p. 221-256.

GIRARDI, S.N. & CRISTIANE, L.C. & GIRARD JR, J.B., Formas Institucionais da Terceirização de Serviços em Hospitais da Região Sudeste do Brasil: um Estudo Exploratório, 2000.

KAUFMAN, R.R., A Política de Reforma do Estado: um exame de abordagens teóricas, Revista do Serviço Público, 1998 – p. 43-69

LAMARCA, I.C., A Participação do Emprego Público no Mercado de Trabalho no Setor Saúde. 2005. Projeto de Qualificação de Doutorado. Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca. Fiocruz. Rio de Janeiro.

LASTRE, H.M.M & ABAGLI, S., coordenadores. Informação e Globalização na Era do Conhecimento, Rio de Janeiro, Campus, 1999.

LUNDVALL, B. A., National Systems of Innovation: Towards a theory of innovation and interactive learning. London: Pinter 1995.

MARTINS, M.I.C. & DAL POZ, M.R., A Qualificação de Trabalhadores de Saúde e as Mudanças Tecnológicas, PHYSIS, Revista de Saúde Coletiva, V. 8, 1998.

MATOSO, J. E., A Desordem do Trabalho. São Paulo; Editora Página Aberta Ltda, 1996

MEDICI, A, M & MARIA, H. M & NOGUEIRA, R.P. & GIRARD, N., Aspectos Conceituais e Metodológicos sobre a Força de Trabalho em Saúde no Brasil in: **SANTANA, J.P & CASTRO, J.:** organizadores, Capacitação em Desenvolvimento de Recursos Humanos de Saúde CADRHU, Natal: ADUFRN, 1999.

MINAYO, S.C.M & SOUZA, R.E & CONSTANTINO, P. & SANTOS, C. N., Avaliação por triangulação de Métodos: Abordagem de Programas Sociais. Métodos, técnicas e relações em triangulação.

MINAYO, S.C.M & SOUZA, R.E & ASSIS, G.S (Orgs.). Rio de Janeiro, RJ, Fiocruz,

2005 – p.71-103.

MOLINARO, A. Do Estado Gerencial ao Estado Precário. O Emprego Público Federal na Década de 1990. 2003. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais na Área de Saúde Pública).Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca. Fiocruz. Rio de Janeiro.

NOGUEIRA,R.P., L.C, Recursos Humanos em Saúde:Política Desenvolvimento e Mercado de Trabalho–O Trabalho em Saúde Hoje: Novas Formas de Organização. Negri,B.& Giovani,G. (Orgs.).Brasil:radiografia da saúde.Campinas,SP:Unicamp, 2001 - p. 257-273.

NOGUEIRA,R.P, Política de recursos humanos para saúde: questões na área da gestão e regulação do trabalho, 1999.

NOGUEIRA,R.P, Problemas de Gestão e Regulação do Trabalho no SUS, 2000, p. 1-14.

NUNES,E.A.,Gramática Política do Brasil: clientelismos e insulamento burocrático.Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor,1997.

PEREIRA, Carlos, Em Busca de um Novo Perfil Institucional do Estado: Uma Revisão Crítica da Literatura Recente, BIB, Rio de Janeiro, n. 44, 1997, p. 81-102.

PETRUCCI, V. & SCHWARTZ, L.(Orgs.).Administração Pública Gerencial a Reforma de 1995: Ensaio sobre a Reforma Administrativa Brasileira no Limiar do Século XXI, Editora Universidade de Brasília, Brasília, ENAP 1999. p. 17-121.

PLANO QUADRIENAL da Fiocruz, 2001-2004.

PLANO QUADRIENAL da Fiocruz, 2005-2008.

PLANO DIRETOR DA REFORMA DO APARELHO DO ESTADO: Câmara da Reforma do Estado, 1999, p. 1-3.

PORTAL TESES.CICT.Fiocruz.br, 2006

RELATÓRIO FINAL DO SEMINÁRIO NACIONAL SOBRE POLÍTICA DE DESPRECARIZAÇÃO DE TRABALHO NO SUS. “Em defesa da legalidade da ação do Estado e dos Direitos dos Trabalhadores” – Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde, Brasília, 2003.

SILVA,P.L.B. & COSTA, N.R., Recursos Humanos em Saúde:Política Desenvolvimento e Mercado de Trabalho – Características do Mercado de Trabalho no Setor Saúde na Década de1990:Reflexões.Negri,B & Giovani,G.(Orgs.).Brasil:radiografia da saúde.Campinas,SP:Unicamp, 2001 - p.275-285.

SILVA,P.L.B.& COSTA,N.R. & RIBEIRO,M.J.,Radiografia da Saúde No Brasil. Inovações Organizacionais e de Financiamento: experiência a partir do cenário institucional, Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Instituto de Economia-IE, 2001.

TEIXEIRA, M. Desenhos Alternativos da Incorporação e Gestão do Trabalho Médico na SMS do Rio de Janeiro: as experiências dos Hospitais Lourenço Jorge e Salgado Filho. Dissertação de Mestrado apresentada a ENSP. Rio de Janeiro, 1999.

VARGAS, M., Proximidade Territorial, Aprendizado e Inovação: um Estudo sobre a Dimensão local de Processo de Capacitação Inovativa em Arranjos e Sistemas Produtivos no Brasil(Tese de Doutorado). Rio de Janeiro: UFRJ/IE ; 2000, Cap. 1.

ANEXOS

ANEXO I - Evolução da Força de Trabalho Fiocruz 2002/2006

Tabela 23 - Ano 2002

Unidade	Total	RJU		Terceirizados	
		n	%	n	%
Produção	1700	253	3,17%	1447	18,12%
Pesquisa	923	721	9,03%	202	2,53%
Ensino	590	500	6,26%	90	1,13%
Assistência	1229	859	10,76%	370	4,63%
Gestão e Infra-Estrutura	2284	577	7,23%	1707	21,38%
Outras Unidades	1259	407	5,10%	852	10,67%
Total	7985	3317	41,54%	4668	58,46%

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

Gest. E Infra-Estrutura: Presidência, DIREH, DIRAD, DIRAC, DIREB e DIPLAN

Outras Unidades:, CECAL, INCQS, CICT e COC

Tabela 24 - Ano 2003

Unidade	Total	RJU		Terceirizados	
		n	%	n	%
Produção	1279	244	3,22%	1035	13,68%
Pesquisa	940	740	9,78%	200	2,64%
Ensino	608	497	6,57%	111	1,47%
Assistência	1237	856	11,31%	381	5,04%
Gestão e Infra-Estrutura	2397	539	7,12%	1858	24,56%
Outras Unidades	1105	408	5,39%	697	9,21%
Total	7566	3284	43,40%	4282	56,60%

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

Gest. E Infra-Estrutura: Presidência, DIREH, DIRAD, DIRAC, DIREB e DIPLAN

Outras Unidades:, CECAL, INCQS, CICT e COC

Tabela 25 - Ano 2004

Unidade	Total	RJU		Terceirizados	
		n	%	n	%
Produção	1124	255	3,72%	869	12,67%
Pesquisa	1119	733	10,69%	386	5,63%
Ensino	704	509	7,42%	195	2,84%
Assistência	1265	859	12,52%	406	5,92%
Gestão e Infra-Estrutura	2078	539	7,86%	1539	22,43%
Outras Unidades	570	395	5,76%	175	2,55%
Total	6860	3290	47,96%	3570	52,04%

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

Gest. E Infra-Estrutura: Presidência, DIREH, DIRAD, DIRAC, DIREB e DIPLAN

Outras Unidades:, CECAL, INCQS, CICT e COC

Tabela 26 - Ano 2005

Unidade	Total	RJU		Terceirizados	
		n	%	n	%
Produção	1034	260	3,34%	774	9,95%
Pesquisa	1201	731	9,40%	470	6,05%
Ensino	721	519	6,68%	202	2,60%
Assistência	1273	844	10,86%	429	5,52%
Gestão e Infra-Estrutura	1678	533	6,86%	1145	14,73%
Outras Unidades	1868	361	4,64%	1507	19,38%
Total	7775	3248	41,77%	4527	58,23%

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

Gest. E Infra-Estrutura: Presidência, DIREH, DIRAD, DIRAC, DIREB e DIPLAN

Outras Unidades:, CECAL, INCQS, CICT e COC

Tabela 27 - Ano 2006

Unidade	Total	RJU		Terceirizados	
		n	%	n	%
Produção	1575	260	4,57%	1250	17,58%
Pesquisa	1122	731	12,70%	219	3,08%
Ensino	786	519	8,80%	160	2,25%
Assistência	1264	844	15,16%	186	2,62%
Gestão e Infra-Estrutura	1570	533	8,62%	957	13,46%
Outras Unidades	793	361	7,58%	254	3,57%
Total	7110	3248	57,44%	3026	42,56%

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

Gest. E Infra-Estrutura: Presidência, DIREH, DIRAD, DIRAC, DIREB e DIPLAN

Outras Unidades: CECAL, INCQS, CICT e COC

ANEXO II - Extrato da Folha Pagamento SIAPE/Dezembro 2006

UNIDADE	NIVEL	QTD	TOTAL_BRUTO
BIOMANGUINHOS	NI	100	619.568,91
BIOMANGUINHOS	NS	120	1.305.884,50
CECAL	NI	44	228.698,96
CECAL	NS	30	268.031,02
CICT	NI	45	247.760,92
CICT	NS	77	725.966,78
COC	NI	24	126.649,35
COC	NS	112	1.230.987,65
CPqAM	NI	50	308.391,56
CPqAM	NS	102	1.119.191,48
CPqGM	NI	30	180.137,46
CPqGM	NS	57	586.883,08
CPqLMD	NI	8	40.118,08
CPqLMD	NS	32	229.040,45
CPqRR	NI	45	215.475,43
CPqRR	NS	66	626.445,88
DIPLAN	NI	2	12.065,43
DIPLAN	NS	20	132.785,23
DIRAC	NI	178	993.582,49
DIRAC	NS	71	656.436,91
DIRAD	NI	47	297.254,40
DIRAD	NS	45	335.536,94
DIREB	NI	3	19.606,27
DIREB	NS	18	153.196,38
DIREH	NI	26	160.343,52
DIREH	NS	63	633.380,79
ENSP	NI	150	862.557,37
ENSP	NS	370	4.650.620,38
EPSJV	NI	21	115.982,46
EPSJV	NS	85	764.688,89
FARMANGUINHOS	NI	33	170.020,22
FARMANGUINHOS	NS	72	645.278,03
IFF	NI	414	2.040.585,12
IFF	NS	397	3.796.601,48
INCQS	NI	91	522.391,91
INCQS	NS	116	1.453.722,56
IOC	NI	151	912.046,15
IOC	NS	362	4.443.902,61
IPEC	NI	95	508.902,68
IPEC	NS	172	1.524.445,56
PRESIDÊNCIA	NI	31	189.615,62
PRESIDÊNCIA	NS	109	988.579,83
TOTAL	NI/NS	4084	35.043.360,74

Fonte: SIAPE, SGA/RH – SEINFO/DIREH

ANEXO III – Relatório de Controle de Terceirizados/Dezembro 2006

Quantitativo de Colaboradores por Unidade e Nível do Posto de Trabalho – Vínculo Cooperado e Terceirizado

Sigla Unidade de Trabalho	Nível do Posto de Trabalho	Nº de Identificação Contratual	Remuneração Mensal	Custo Fiocruz
Bio-Manguinhos	Médio	311	432.075,59	954.556,65
	Superior	230	688.449,76	1.267.494,13
<i>Bio-Manguinhos Total</i>		<i>541</i>	<i>1.120.525,35</i>	<i>2.222.050,78</i>
CECAL	Médio	1	1.326,00	2.918,69
<i>CECAL Total</i>		<i>1</i>	<i>1.326,00</i>	<i>2.918,69</i>
CICT	Médio	49	36.691,56	73.388,68
	Superior	56	83.400,00	145.532,70
<i>CICT Total</i>		<i>105</i>	<i>120.091,56</i>	<i>218.921,38</i>
COC	Médio	20	19.348,29	67.416,59
	Superior	51	109.104,04	232.159,72
<i>COC Total</i>		<i>71</i>	<i>128.452,33</i>	<i>299.576,31</i>
CPQAM	Superior	1	2.465,61	5.007,39
<i>CPQAM Total</i>		<i>1</i>	<i>2.465,61</i>	<i>5.007,39</i>
CPqLMD	Médio	1	810,99	1.941,88
<i>CPqLMD Total</i>		<i>1</i>	<i>810,99</i>	<i>1.941,88</i>
CPqRR	Médio	26	22.330,17	28.037,00
	Superior	3	3.694,42	4.260,00
<i>CPqRR Total</i>		<i>29</i>	<i>26.024,59</i>	<i>32.297,00</i>
DIPLAN	Médio	6	6.360,15	14.036,91
	Superior	1	3.715,25	7.308,32
<i>DIPLAN Total</i>		<i>7</i>	<i>10.075,40</i>	<i>21.345,23</i>
DIRAC	Médio	643	428.675,89	997.013,05
	Superior	43	100.980,18	188.023,89
<i>DIRAC Total</i>		<i>686</i>	<i>529.656,07</i>	<i>1.185.036,94</i>
DIRAC	Médio	56	40.242,06	102.080,20
	Superior	24	37.750,00	83.509,11
<i>DIRAD Total</i>		<i>80</i>	<i>77.992,06</i>	<i>185.589,31</i>

continua

Quantitativo de Colaboradores por Unidade e Nível do Posto de Trabalho – Vínculo
Cooperado e Terceirizado - Continuação

Sigla Unidade de Trabalho	Nível do Posto de Trabalho	Nº de Identificação Contratual	Remuneração Mensal	Custo Fiocruz
DIREH	Médio	75	79.395,93	202.247,85
	Superior	26	48.315,69	107.624,95
<i>DIREH Total</i>		<i>101</i>	<i>127.711,62</i>	<i>309.872,80</i>
ENSP	Médio	1	350,00	837,44
<i>ENSP Total</i>		<i>1</i>	<i>350,00</i>	<i>837,44</i>
EPSJV	Médio	30	26.781,21	69.595,98
	Superior	17	27.654,47	65.533,62
<i>EPSJV Total</i>		<i>47</i>	<i>54.435,68</i>	<i>135.129,60</i>
Far-Manguinhos	Médio	504	488.576,82	977.436,95
	Superior	205	541.143,97	1.082.286,74
<i>Far-Manguinhos Total</i>		<i>709</i>	<i>1.029.720,79</i>	<i>2.059.723,69</i>
IFF	Médio	125	80.998,94	123.760,85
	Superior	47	71.836,65	84.932,24
<i>IFF Total</i>		<i>172</i>	<i>152.835,59</i>	<i>208.693,09</i>
INCQS	Médio	44	47.482,65	245.745,90
	Superior	33	78.891,00	158.156,02
<i>INCQS Total</i>		<i>77</i>	<i>126.373,65</i>	<i>403.901,92</i>
IOC	Médio	108	91.570,53	233.465,48
	Superior	80	109.730,00	266.311,29
<i>IOC Total</i>		<i>188</i>	<i>201.300,53</i>	<i>499.776,77</i>
IPEC	Médio	14	9.920,44	24.847,94
<i>IPEC Total</i>		<i>14</i>	<i>9.920,44</i>	<i>24.847,94</i>
Presidência	Médio	28	26.446,83	60.445,38
	Superior	55	109.256,64	223.304,12
<i>Presidência Total</i>		<i>83</i>	<i>135.703,47</i>	<i>283.749,50</i>
<i>Total Geral</i>		<i>2914</i>	<i>3.855.771,73</i>	<i>8.101.217,66</i>

ANEXO IV - Relatório de Controle de Terceirizados da ENSP

Nº Matr.	Funcionários	Função	Setor	Data de Admissão	Salário Real	Salário a receber	Homem-Mês
Departamento de Ciências Sociais - 9º andar (ramal 2644)							
90	Monica Chaves Reis	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	DCS	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
61	Erica de Oliveira Lima	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	DCS	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
117	Jeferson Mendonça dos S. Silva	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	DCS	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
60	Moacir Soares da Silva	posto 1 - suporte operacional I	DCS	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
							<i>13.000,35</i>
Direção - 3º andar (sala 302 - ramal 2541)							
67	Alice da Silva Fernandes	posto 1 - suporte operacional I	Direção	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
88	Maria Emilia Duarte de Oliveira	posto 1 - suporte operacional I	Direção	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
52	Lisania Maria Tavares B.Medeiros	posto 1 - suporte operacional I	Direção	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
							<i>7.690,68</i>
Centro de Comunicação - Torres Homen (Ramal 2428)							
21	Adriana Moraes dos Santos	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	CEDOC	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
407	Thiago de S. da Silva	posto 1 - suporte operacional I	CEDOC	20/3/2006	1.007,87	1.007,87	2.563,56
							<i>6.042,49</i>

continua

Terceirizados da ENSP – Continuação

Nº Matr.	Funcionários	Função	Setor	Data de Admissão	Salário Real	Salário a receber	Homem-Mês
Escola de Governo - 3º andar (Ramal 2550)							
40	Denise Conceição de Almeida	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	EGS	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
38	Brenda de Almeida	posto 1 - suporte operacional I	EGS	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	2.563,56
311	Fábio Balbino Lopes	posto 1 - suporte operacional I	EGS	1/12/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
321	Daniela Carvalho Sophia	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	EGS	1/2/2005	1.451,39	1.451,39	3.478,93
46	Marcelo do Nascimento Costa	posto 1 - suporte operacional I	EGS	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
							<i>17.212,10</i>
Compras - 3º andar, sala 309 (ramal 2707)							
23	Aline de Mello Pinto	posto 1 - suporte operacional I	COMPRAS	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
338	Juliane Paulina Lopes Tripeno	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	COMPRAS	16/5/2005	1.451,39	1.451,39	3.478,93
433	Vanessa Pessanha Barcelos	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	COMPRAS	11/9/2006	1.451,39	1.451,39	3.478,93
414	Mariza de Andrade Prata	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	COMPRAS	10/4/2006	1.451,39	1.451,39	3.478,93
							<i>13.000,35</i>
Radis - Expansão (tel. 3882-9119)							
102	Marinilda Siqueira de Carvalho	posto 5 - Analista Editorial IV	RADIS	14/5/2004	3.897,86	3.897,86	8.528,12
101	Antonio Aristides Correa Dutra	posto 5 - Analista Editorial IV	RADIS	14/5/2004	3.897,86	3.897,86	8.528,12
98	Katia da Silva Machado	posto 6 - Analista Editorial III	RADIS	14/5/2004	3.897,86	3.897,86	8.528,12
395	Bruno Camarinha Domingues	posto 6 - Analista Editorial III	RADIS	7/3/2006	2.268,35	2.268,35	5.165,03
							<i>30.749,39</i>

continua

Terceirizados da ENSP – Continuação

Nº Matr.	Funcionários	Função	Setor	Data de Admissão	Salário Real	Salário a receber	Homem-Mês
Apoio à Cursos - 4º andar (ramal 2562)							
95	Mara Cristiana de Souza Santos	posto 1 - suporte operacional I	APOIO À CURSO	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
111	Fabiano Oliveira da Costa	posto 1 - suporte operacional I	APOIO À CURSO	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
<i>5.127,12</i>							
Patrimonio - ramal 2660							
83	Fabio Moura Borges	posto 1 - suporte operacional I	PATRIMÔNIO	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
419	Felipe de Oliveira Menezes	posto 1 - suporte operacional I	PATRIMÔNIO	15/5/2006	1.007,87	1.007,87	2.563,56
<i>5.127,12</i>							
Pós - graduação- 3º andar - ramal 2551							
43	Morgana de Mello Silva	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	PÓS-GRADUAÇÃO	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
389	Katya Regina Gomes de Sousa	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	PÓS-GRADUAÇÃO	2/1/2006	1.451,39	1.451,39	3.478,93
118	Joselmo Moreira de Melo Leal	posto 1 - suporte operacional I	PÓS-GRADUAÇÃO	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
<i>9.521,42</i>							
Protocolo 3º andar - sala 306 - ramal 2536							
29	Danielle Ribeiro da Silva	posto 1 - suporte operacional I	PROTOCOLO	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
56	Kelson Feitosa de Paiva	posto 1 - suporte operacional I	PROTOCOLO	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
<i>5.127,12</i>							

continua

Terceirizados da ENSP – Continuação

Nº Matr.	Funcionários	Função	Setor	Data de Admissão	Salário Real	Salário a receber	Homem-Mês
Cadernos de saúde Pública - Térreo - ramal 2510							
96	Rita Cristina dos Santos Crispim	posto 1 - suporte operacional I	CADERNOS	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
28	Carla Alves Lopes	posto 1 - suporte operacional I	CADERNOS	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
116	Leandro Ferreira de Carvalho	posto 6 - Analista Editorial III	CADERNOS	14/5/2004	2.268,35	2.268,35	5.165,03
115	Márcia Cristiana L.C.Pietrukowisc	posto 6 - Analista Editorial III	CADERNOS	14/5/2004	2.268,35	2.268,35	5.165,03
53	Rafael Monteiro Raposo	posto 1 - suporte operacional I	CADERNOS	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
113	Carolina Krause Ribeiro	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	CADERNOS	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
<i>21.499,67</i>							
Departamento de Ciências Biológicas - Antigo Politécnico (ramal 2592)							
20	Andrea Sobral de Almeida	posto 10 - Analista de Laboratório II	DCB	14/5/2004	1.814,24	1.814,24	4.227,80
499	Viviane Borba Soares	posto 1 - suporte operacional I	DCB	1/3/2007	1.007,87	1.007,87	2.563,56
0350	Hellen da S.Leal	posto 1 - suporte operacional I	DCB	22/9/2005	1.007,87	1.007,87	2.563,56
22	Rafael Coutinho Mello Machado	posto 1 - suporte operacional I	DCB	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
<i>9.354,92</i>							
Nucleo de Qualidade - 3º andar - sala 305 (ramal 2722)							
97	Sidnei Mauro dos Santos Lopes	posto 1 - suporte operacional I	QUALIDADE	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
Departamento de Epidemiologia e Métodos Quantitativos em Saúde - 8º andar (ramal 2622)							
89	Marcelo Torres Ferreira	posto 1 - suporte operacional I	DEMQS	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
92	Aline de Almeida Silva	posto 1 - suporte operacional I	DEMQS	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
<i>5.127,12</i>							

continua

Terceirizados da ENSP – Continuação

Nº Matr.	Funcionários	Função	Setor	Data de Admissão	Salário Real	Salário a receber	Homem-Mês
Setor de Planejamento - 3º andar - sala 310 (ramal 2537)							
65	Solange Regina da Conceição	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	SEPLAN	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
34	Maria da Conceição Nunes	posto 1 - suporte operacional I	SEPLAN	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
340	José Luiz Palhares da Cunha	posto 1 - suporte operacional I	SEPLAN	12/7/2005	1.007,87	1.007,87	2.563,56
345	Marcelo de A.Fernandez	posto 9 - Analista Operacional de Comunicação II	SEPLAN	1/8/2005	1.814,24	1.814,24	4.227,80
343	Patrícia da Silva Martins	posto 15 - Suporte Operacional II	SEPLAN	1/8/2005	1.007,87	1.007,87	2.563,56
503	Renata Kelly dos Santos	posto 1 - suporte operacional I	SEPLAN	1/10/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
<i>17.960,97</i>							
Coordenação de desenvolvimento Institucional e Gestão - 3º andar (ramal 2547)							
86	Cristiana Barros dos Santos	posto 1 - suporte operacional I	CDIG	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
<i>2.563,56</i>							
Infra-Estrutura - Térreo (ramal 2662)							
93	Michelle Soares Jaccoud	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	INFRA-ESTRUTURA	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
120	Kelly Cristina da França Martins	posto 1 - suporte operacional I	INFRA-ESTRUTURA	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
<i>6.042,49</i>							

continua

Terceirizados da ENSP – Continuação

Nº Matr.	Funcionários	Função	Setor	Data de Admissão	Salário Real	Salário a receber	Homem-Mês
Departamento de Administração e Planejamento em Saúde - 7º andar (ramal 2595)							
41	Luiz Claudio Guimarães da Silva	posto 1 - suporte operacional I	DAPS	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
119	Luzimar de Fátima Ferreira Caetano	posto 1 - suporte operacional I	DAPS	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
51	Fabiano da Silva Ribeiro	posto 1 - suporte operacional I	DAPS	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
126	Carmem Lucia Coelho	posto 1 - suporte operacional I	DAPS	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
104	Wellington Bento de Carvalho	posto 1 - suporte operacional I	DAPS	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
87	Lincoln Xavier da Silva	posto 1 - suporte operacional I	DAPS	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
<i>15.381,36</i>							
Almoxarifado - Ramal 2534							
18	Mozart Francisco Ferreira Junior	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	ALMOXARIFADO	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
11	Julio Cesar Pereira Cunha	posto 1 - suporte operacional I	ALMOXARIFADO	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
<i>6.042,49</i>							

continua

Terceirizados da ENSP – Continuação

Nº Matr.	Funcionários	Função	Setor	Data de Admissão	Salário Real	Salário a receber	Homem-Mês
Centro de Estudo e Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (1º de maio) ramal - 2698							
27	Lucineide Martins Inácio	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	CESTEH	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
78	Marcos Antonio Fonseca da Silva	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	CESTEH	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
45	Mônica Silva Chistrovão	posto 1 - suporte operacional I	CESTEH	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
69	Elisabete Lopes Peixoto de Souza	posto 1 - suporte operacional I	CESTEH	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
13	Cristiane Gomes da Rocha	posto 1 - suporte operacional I	CESTEH	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
109	Mariza Gomes de Almeida	posto 9 - Analista Operacional de Comunicação II	CESTEH	14/5/2004	1.814,24	1.814,24	4.227,80
75	Regina Aderme de Almeida Gomes	posto 10 - Analista de Laboratório II	CESTEH	14/5/2004	1.814,24	1.814,24	4.227,80
318	Edjane Alves de Santana	posto 1 - suporte operacional I	CESTEH	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	-
344	Cyro Haddad Novello	posto 4 - Analista de Documentação I	CESTEH	1/8/2005	1.451,39	1.451,39	3.478,93
387	Isolda Mendes da Silva	posto 1 - suporte operacional I	CESTEH	2/1/2006	1.007,87	1.007,87	2.563,56
418	Eliana do Espirito Santo	posto 4 - Analista de Documentação I	CESTEH	15/5/2006	1.451,39	1.451,39	3.478,93
424	Sabrina Guidi de Lima	posto 1 - suporte operacional I	CESTEH	19/6/2006	1.007,87	1.007,87	2.563,56
131	Regina Neves de A.Gonçalves	posto 1 - suporte operacional I	CESTEH	1/6/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
							37.752,68

continua

Terceirizados da ENSP – Continuação

Nº Matr.	Funcionários	Função	Setor	Data de Admissão	Salário Real	Salário a receber	Homem-Mês
Secretaria Acadêmica - 3º andar (ramal 2558)							
123	Tania Elizangela Costa Amboulos	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	SECA	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
82	Lucia Helena Lopes Rodrigues	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	SECA	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
127	Eduardo Silva Pinto	posto 2 - suporte operacional II	SECA	14/5/2004	1.814,24	1.814,24	4.227,80
36	Bruno Soares Brando	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	SECA	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
35	Carmem Lucia Tavares dos Reis	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	SECA	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
105	Jordania Lira da Costa	posto 1 - suporte operacional I	SECA	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
124	Tatiane Vieira Ferreira	posto 1 - suporte operacional I	SECA	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
107	Viviane Santos Deberge	posto 1 - suporte operacional I	SECA	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
420	Alessandra Siqueira	posto 1 - suporte operacional I	SECA	22/5/2006	1.007,87	1.007,87	2.563,56
439	Lilian da Silva Messerschmidt	posto 1 - suporte operacional I	SECA		1.007,87	1.007,87	2.563,56
14	Juliana Alves de Carvalho	posto 1 - suporte operacional I	SECA	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
							33.524,88

continua

Terceirizados da ENSP – Continuação

Nº Matr.	Funcionários	Função	Setor	Data de Admissão	Salário Real	Salário a receber	Homem-Mês
Departamento de Saneamento e Saúde Ambiental (Antigo Politécnico) ramal 2573							
09	Alcenira Ferreira Gomes	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	DSSA	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
129	Lilia do Santos Seabra	posto 11 - Analista de Laboratório I	DSSA	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
128	Natanael dos Santos	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	DSSA	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
108	Sandra Ferreira de Oliveira	posto 1 - suporte operacional I	DSSA	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
59	Cristiane Souza de Melo	posto 1 - suporte operacional I	DSSA	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
76	Ana Paula Lima Barbosa	posto 1 - suporte operacional I	DSSA	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
08	Danielle Cardim de Azevedo Jesus	posto 1 - suporte operacional I	DSSA	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
329	Ana Maria Rodrigues Martins	posto 1 - suporte operacional I	DSSA	3/3/2005	1.007,87	1.007,87	2.563,56
103	Alfredo Fernandes da Silva Moreira	posto 1 - suporte operacional I	DSSA	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
							25.818,15
Departamento de Endemias Samuel Pessoa - Térreo (ramal 2654)							
91	Cristiano Almeida Salva	posto 1 - suporte operacional I	DENSP	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
62	Maria Carla Rodrigues de Oliveira	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	DENSP	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
63	Evandro Jorge Neri	posto 1 - suporte operacional I	DENSP	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
							8.606,05

continua

Terceirizados da ENSP – Continuação

Nº Matr.	Funcionários	Função	Setor	Data de Admissão	Salário Real	Salário a receber	Homem-Mês
Serviço de Recursos Humanos - 3º andar - sala 311 (ramal 2538)							
25	Cione Gomes Santiago	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	SRH	14/5/2004	1.451,39	1.451,39	3.478,93
26	Alexandre da Silva Cosinha	posto 1 - suporte operacional I	SRH	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
386	Amandio Vieira Almeida	posto 2 - suporte operacional II	SRH	7/12/2005	1.814,24	1.814,24	4.227,80
306	Paulo Alexandre Pinto de Souza	posto 1 - suporte operacional I	SRH	25/10/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
							<i>12.833,85</i>
Centro de Saúde Escola Germano Sinval Faria - Térreo (ramal 2521)							
73	Michael Robson Correia Santos	posto 1 - suporte operacional I	CSEGSF	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
55	Silvia Helena Teodoro de Oliveira	posto 1 - suporte operacional I	CSEGSF	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
42	Alessandra Rosa do Nascimento	posto 10 - Analista de Laboratório II	CSEGSF	14/5/2004	1.814,24	1.814,24	4.227,80
349	Daniela Tarta do Nascimento	posto 1 - suporte operacional I	CSEGSF	1/9/2005	1.007,87	1.007,87	2.563,56
383	Marcelo Kanbach Baptista	posto 1 - suporte operacional I	CSEGSF	1/12/2005	1.007,87	1.007,87	2.563,56
							<i>14.482,04</i>
Educação a Distancia - Torres Homen (ramal 2927)							
308	Sueli Teixeira Neves	posto 1 - suporte operacional I	EAD	3/11/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
406	Fernanda Alcovias Braga	posto 1 - suporte operacional I	EAD	15/3/2006	1.007,87	1.007,87	2.563,56
309	Andreia Maciel Lima do Carmo	posto 1 - suporte operacional I	EAD	3/11/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56
							<i>7.690,68</i>

continua

Terceirizados da ENSP – Continuação

Nº Matr.	Funcionários	Função	Setor	Data de Admissão	Salário Real	Salário a receber	Homem-Mês
		Secretaria Acadêmica - 3º andar (ramal 2558)					
80	Marta Sartori Tavares	posto 1 - suporte operacional I	SECA	14/5/2004	1.007,87	1.007,87	2.563,56 2.563,56
		Coordenação de Pesquisa - 7º andar (ramal 2910)					
384	Ana Paula Lucas Caetano	posto 3 - Analista Operacional Administrativo I	Coord.Pesquisa	1/12/2005	1.451,39	1.451,39	3.478,93 3.478,93
		Secretaria Acadêmica - 3º andar (ramal 2558)					
423	Maria Nazaré Silva Pires	posto 1 - suporte operacional I	SECOM	1/6/2006	1.007,87	1.007,87	2.563,56 2.563,56
<i>Total</i>	<i>113 POSTOS OCUPADOS</i>						<i>348.448,66</i>

