

Comentários e sugestões devem ser enviados para:

Bernardo Liberman

Instituto de Física

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Av. Luiz Englert s/n

90000 - Porto Alegre - RS

## PROPOSTA DE UMA CARREIRA PARA TÉCNICOS

*apresentada pela Comissão de Carreira de Técnico (SBF, 1982)*

### Introdução

A necessidade de se manter um corpo técnico de apoio à pesquisa não é recente, mas com o aumento e a diversificação dessa atividade no país. Este problema tem aflorado com maior frequência em várias reuniões anuais da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC) assim como, em encontros científicos realizados no País.

Em 1976 a SBPC foi encarregada de apresentar um projeto para a regulamentação da Carreira Técnica no Estado de São Paulo e ainda em Janeiro de 1978 outra Comissão da SBPC preparou um estudo análogo num campo de aplicação mais restrito.

Em março de 1982 o Prof. Sérgio Rezende apresentou o problema da estrutura técnica na Sub-Comissão de Desenvolvimento Científico do Conselho Científico e Tecnológico do CNPq; embora a proposição fosse considerada adequada, ela não teve o apoio do CNPq.

Em julho deste ano o Conselho da Sociedade Brasileira de Física criou a presente Comissão para a apresentar um ante projeto de regulamentação das carreiras de técnico.

Esta Comissão julga preferível apresentar a comunidade uma série de considerações e propostas gerais em lugar de um ante projeto. O problema é o bastante diversificado para que uma Comissão de apenas 4 membros possa oferecer um trabalho amplo e abrangente. Será mais razoável pensarmos numa proposta detalhada após tivermos o "feed back" dos nossos colegas à idéias aqui expressas.

### Análise do Problema

Na apresentação do III Plano Básico de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (III PBDCT), feita pelo Presidente do CNPq, está dito que o plano "explicita a política

ca do governo para a área e orienta as ações a serem executadas no período 80/85" e que o mesmo "deverá servir de traço de união entre as ações das diversas agências do governo que operam na área de coordenação, fomento e execução das atividades de pesquisa e desenvolvimento...". Sabemos que Ciência e Tecnologia desenvolvem-se através de uma interligação mútua. Uma boa tecnologia só consegue se desenvolver se a ela forem colocados à disposição novos conceitos, conhecimentos e métodos. Por outro lado, não existe uma ciência boa e ampla sem uma tecnologia adequada.

O III PBDCT reconhece no seu Capítulo I que a capacidade do País em superar as dificuldades internas e externas está intimamente relacionada com o nosso desenvolvimento científico e tecnológico. É evidente que este desenvolvimento requer, entre outros, uma infraestrutura técnica e administrativa qualificada que garanta condições de um rendimento satisfatório para a pesquisa. No Capítulo IV dedicado ao Desenvolvimento Científico e Formação de Recursos Humanos o documento evidencia a necessidade de salários adequados para pesquisadores e pessoal técnico como um dos pressupostos para a estabilidade institucional permitindo uma continuidade dos programas científicos nos Países.

Acreditamos que para manter e aumentar nosso avanço científico e tecnológico é necessário melhorar a estrutura técnica em que o trabalho do pesquisador se apoia. A carreira de pesquisador já foi em princípio estruturada (nas Universidades e em Instituições de Pesquisa) e acreditamos que agora é o momento de ser iniciada a estruturação da carreira técnica.

Sabemos que os atuais cargos e funções onde se enquadram o pessoal técnico e de apoio à pesquisa nas Universidades e Centros de Pesquisa tornaram-se inadequados às necessidades da Comunidade Científica. Alguns aspectos destes cargos, como sua estrutura quase estática, a inexistência de uma real progressão para os técnicos e atribuições funcionais dissociadas das necessidades atuais, prejudicam e, em vários casos, comprometem o desenvolvimento normal não só da pesquisa como até das atividades de formação básica de novos profissionais que envolvem necessariamente laboratórios didáticos. Em várias instituições é comum encontrarem-se técnicos enquadrados em cargos completamente desvinculados de suas atribuições ou especia

lidades e aã permanecerem sem possibilidade de uma adequação em sua verdadeira função. Devemos ainda acrescentar a baixa remuneração que recebem os técnicos, incompatível com a qualidade de seus serviços e frustrando o desenvolvimento de suas aptidões técnicas. Esta situação agravou-se nos últimos anos devido aos aumentos salariais muito abaixo dos índices inflacionários que o pessoal técnico e também administrativo têm recebido, tornando ainda mais evidente as precariedades inerentes na atual carreira, quando a mesma existe.

Para manter o seu pessoal técnico, os laboratórios ou entidades empregadoras repassam como complementação salarial, ou salários propriamente ditos, os recursos que obtêm através da FINEP, CNPq, CAPES ou Convênios com entidades do setor produtivo. Mas como estas fontes extra-orçamentárias não têm continuidade no tempo e no volume financeiro, a tentativa de corrigir a insuficiência de salário de pessoal técnico, ou a contratação por verbas externas em níveis mais elevados que os da Universidade introduz oscilações e atritos no quadro técnico. Por outro lado, sabemos que estes recursos, obtidos com dificuldades, face à presente situação econômica do país, deveriam destinar-se ao apoio de despesas que hoje as Universidades não podem suprir satisfatoriamente como a compra de equipamentos, material de consumo, material permanente de novos projetos. De modo geral os melhores técnicos tem melhores possibilidades de passarem à indústria e os órgãos governamentais geralmente tem dificuldades legais de substituí-los por outros com vencimentos de origem exclusivamente orçamentária. Na realidade falta uma carreira para o técnico.

Explica-se assim a preocupação dos pesquisadores deste país com a situação insatisfatória e a necessidade urgente de substituição da atual estrutura insipiente por outra que possibilite uma integração dos técnicos ao ambiente da pesquisa científica ou tecnológica e propicie um processo de desenvolvimento harmônico com a mesma. Nestas condições julgamos que os princípios expostos no primeiro trabalho da SBPC podem ser adotados:

a) Devemos encarar o problema, não como uma reclassificação, mas como tentativa de substituir uma estrutura técnica obsoleta, incompleta e inadequada por outra eficiente a serviço do desenvolvimento da pesquisa nacional.

b) Re-estruturação aberta às necessidades presentes e flexível para as necessárias modificações futuras.

- c) Estrutura capaz de prever funções e níveis salariais para técnicos com grau de formação variado e amplo.
- d) Estrutura capaz de competir no mercado de trabalho e também ajustada às peculiaridades das condições de emprego nas Universidades e Instituições de Pesquisa.
- e) Estrutura com critérios de competência básicas.
- f) Estrutura que decorra de uma transição harmônica, em uma dada Instituição, da situação presente ao modelo preconizado, permitindo aos interessados a opção entre os sistemas.

### Implantação da Carreira

A estruturação de uma carreira de técnicos deve fundamentalmente basear-se no princípio de que esta carreira destina-se a pessoal de apoio cuja função é a prestação de serviços à pesquisa tecnológica e científica. Neste sentido é fundamental que tal carreira contenha uma estrutura que permita a plena execução das funções do técnico, vinculadas principalmente a uma produção concreta e mensurável.

Um aspecto que deve ser reconhecido em um ante projeto, é o da necessária participação de técnicos de bom nível nos próprios processos decisórios de implementação dos projetos de pesquisa de grande ou médio porte e na seleção de soluções que compatibilizem os recursos existentes com as finalidades desses projetos. Esta última atividade é realizada no Brasil de modo informal por um pequeno número de técnicos bem dotados, face às modestas dimensões da grande maioria dos nossos projetos de pesquisa. Entretanto ela tenderá a crescer com o desenvolvimento da pesquisa no país. Por outro lado, ignorar esta atividade que caracteriza o técnico que conseguiu atingir este estágio de realização profissional, impondo-se limites superiores artificiais à sua carreira, limites estes vinculados frequentemente a titulações ou diplomas inócuos, significa desmotivar um profissional ainda raro neste país, levando-o a atividades laterais mais compensadoras sob o ponto de vista pessoal, tais como a da obtenção daqueles diplomas vazios.

É evidente que a implantação de uma nova carreira, com uma remuneração compatível à qualidade dos serviços realizados, dependerá muito dos recursos colocados à disposição. Entre-

tanto, deve-se considerar que a carreira certamente exigirá uma planificação dos recursos materiais disponíveis, possibilitando, através de uma racionalização de serviços e do uso dos equipamentos, o aumento da produtividade. A atual estrutura defasada das necessidades reais da pesquisa obrigou os pesquisadores a equipar laboratórios e oficinas próprias que servem a apenas poucos grupos de pesquisa. É evidente que a nova estrutura técnica deverá requerer a constituição de oficinas gerais e o uso por todos os pesquisadores das facilidades disponíveis em cada Instituição. Certamente esta racionalização tenderá a melhorar os serviços prestados, fazendo com que um técnico, nesta carreira, cumpra efetivamente a função para a qual foi contratado e não seja, como acontece na maioria das vezes, um mero prestador de serviços sem vínculo a uma estrutura institucional.

Um outro aspecto que ainda deve ser considerado é que a atual disponibilidade de bons técnicos é pequena, devido essencialmente, aos melhores salários oferecidos fora das instituições de pesquisa e a entraves burocráticos para seu ingresso, e não permite que os pesquisadores tenham a dedicação e incentivos necessários ao desenvolvimento de equipamentos e instrumentação nacionais. Como consequência, torna-se mais fácil, apesar das dificuldades financeiras e de tempo perdido, a importação de equipamentos. Acreditamos que a infra-estrutura a ser criada deverá não só tornar viável um desenvolvimento tecnológico próprio que satisfaça as necessidades da pesquisa científica como possibilitará a resolução do grave problema de reposição de peças e componentes vitais para a manutenção de vários equipamentos, através da formação de pessoal competente e adequado a esta finalidade.

Finalmente, cabe lembrar que vários órgãos governamentais já criaram infra-estruturas para carreiras de pessoal técnico e administrativo com escalas de remuneração apropriadas que permitem um melhor funcionamento dos mesmos. Sabemos que a causa da eficiência destes órgãos deve-se a uma infra-estrutura que garante liberdade de adequar seus funcionários as funções de finidas pelos seus objetivos específicos.

### Mecanismos para a implantação da Carreira no País

Para a coordenação de todo o processo, a Administração Central deverá criar uma comissão nacional de apreciação das propostas de infra-estrutura submetidas pelas instituições de pesquisa vinculadas àquele órgão. Os modos de indicação dos membros da comissão e de representantes das áreas de atividades de pesquisa deverão ser definidos após consulta às instituições e às sociedades científicas ou profissionais pertinentes.

Caberá a essa comissão: receber as recomendações sobre as atividades diferenciadas de apoio a pesquisa pretendida em cada instituição; avaliar essas recomendações com base nas demonstrações de atividades de pesquisa existentes ou já comprometidas; avaliar o enquadramento proposto pelas instituições dos servidores dos sistemas de apoio já existentes.

O mandato dessa comissão se encerrará no ato de aprovação oficial de todas as infra-estruturas das instituições vinculadas ao órgão governamental.

Extinta a comissão de implantação, deverá ser criada pelo órgão governamental, após consulta às instituições e às sociedades científicas, uma comissão para o aperfeiçoamento e manutenção de infra-estrutura de serviços técnicos, com mandato de quatro anos.

### Mecanismos para a implantação de Carreira nas Universidades

O processo de efetivação da carreira de técnicos deverá requerer a constituição, em cada Universidade ou Centro de Pesquisa, de uma Comissão local de implantação da nova estrutura. A esta Comissão caberá analisar e avaliar os pedidos de enquadramento, sugestões e necessidades recebidos de cada setor de pesquisa para posterior encaminhamento a Comissão Central do órgão governamental encarregado da supervisão e coordenação de todo o processo. É evidente que este mecanismo exigirá das Instituições uma programação de suas necessidades relacionadas com o apoio técnico e sua remessa à Comissão local juntamente com propostas sobre o enquadramento na carreira dos atuais técnicos.

A comissão local também terá como encargo a decisão sobre propostas de contratação de novos técnicos. De nada

adiantarã a estruturação de uma nova carreira que venha a satisfazer as necessidades de pesquisa de seus elementos não puderam ser escolhidos por critérios prprios e característicos de cada situação. Acreditamos que ã essencial dar-se um crãdito de confiança aos usuãrios dos serviços tãcnicos para a escolha de pessoal e das posições que irão ocupar. ã evidente que em cada Instituição deverã existir um grupo de usuãrios que faça a cobrança dos serviços e que, quando for necessãrio, substitua os elementos improdutivos.

ã condição bãsica que o processo de implantação de infra-estrutura institucionalizada nos laboratãrios nacionais deve ter as seguintes características:

a) Todo o processo deverã ser coordenado por usuãrios efetivos de serviços tãcnicos.

b) A coordenação acima necessitarã da participação de membros não usuãrios durante a implantação e, no processo posterior de manutenção e de alteração da carreira de tãcnicos implantada, de membros representantes dos prprios tãcnicos.

#### A Estrutura da Carreira

A característica bãsica essencial da estrutura que estã sendo proposta ã a existãncia em cada Instituição de comitês de usuãrios específicos para cada atividade com participação de pesquisadores e de representantes do pessoal tãcnico. Serão os comitês de usuãrios que deverão ter a responsabilidade de coordenar, avaliar e programar todos os assuntos, inclusive os de pessoal, referentes aos serviços tãcnicos. Necessidades de contratações, dispensas, promoções, remoções, deverão ã ser discutidas para posterior encaminhamento a decisão superior. Outra finalidade importante dos comitês serã o apoio administrativo que deverã ser oferecido aos coordenadores dos diversos setores de atividades que compõem os serviços tãcnicos. A frequãncia de reuniões, e maneira de operação destes comitês deverã ser fixada por cada Instituição segundo conveniãcias e necessidades.

A figura 1 mostra o que consideramos ser uma infra-estrutura genãrica administrativa apropriada para a implantação de uma carreira de pessoal tãcnico. Nesta estrutura estamos



supondo a existência de apenas duas atividades (por exemplo: manutenção e operação).

Além dos comitês de usuários estamos propondo a criação, para cada atividade, de secretarias, que ficarão encarregadas de todos os serviços administrativos necessários ao funcionamento normal desta atividade. Como, por exemplo: compras, catalogação de serviços, previsão de estoque, etc.

O coordenador de cada atividade deve ter a função de traçar a política geral de funcionamento, deixando a operação do dia-a-dia a cargo das chefias para as questões técnicas e da secretaria para as administrativas. Os coordenadores deverão necessariamente fazer parte dos comitês de usuários.

Na figura 2 está mostrada uma estrutura genérica de atividades técnicas. Estas atividades são as mesmas propostas pelo documento da SBPC relativo a carreira de pessoal técnico para o Estado de São Paulo. Nesta figura as linhas pontilhadas indicam a possibilidade de uma reunião conjunta de dois ou mais comitês para a discussão de questões em comum. Pode uma Instituição por questões práticas, (como evitar a existência de um número grande de órgãos), manter apenas um ou dois comitês. Exemplificamos isto propondo apenas um comitê para as atividades de manutenção e operação. As ligações funcionais entre as várias atividades devem ocorrer através dos coordenadores ou secretarias correspondentes.

Na figura 3 especificamos uma atividade, tomando como exemplo a área de Física. Entretanto, chamamos a atenção de que a atual proposta é genérica e certamente adapta-se a todas as áreas da pesquisa no País.

#### Admissão, Fase de Experiência, Contratações e Demissão

A contratação de um funcionário novo deve ser feita em duas etapas: uma fase experimental e uma fase definitiva. Na fase experimental o funcionário terá um período, fixado pelo coordenador, de treinamento e adaptação no setor.

A proposta de contratação definitiva de um funcionário após a fase de experiência deve ser aprovada pelo comitê, pois a opinião dos usuários deve ser decisiva neste assunto.

A demissão de qualquer funcionário é de responsabilidade do coordenador da atividade correspondente, mas sua con

cretização é feita após manifestação do comitê de usuários.

No processo de seleção de chefes deve-se ter em vista a necessidade de se garantir que a infraestrutura proposta seja também uma escola formadora de técnicos. Estas chefias deveriam portanto ser assumidas por aqueles com maior experiência e que já exerçam naturalmente o papel de instrutor de técnicos em início de carreira.

#### A Escala de Vencimentos

De acordo com as linhas gerais que caracterizam esta proposta, achamos que a escala de vencimentos deve ser geral e a mais ampla possível permitindo que os técnicos sejam enquadrados nela de acordo com sua capacidade, eficiência, qualidade dos serviços executados.

Como se poderá verificar abaixo não apresentamos nenhum requisito para o enquadramento de técnicos em diferentes níveis. Assim, a escala de níveis e salários que está sendo apresentada reflete a idéia central desta proposta, ou seja, a carreira deve servir para remunerar adequadamente a prestação eficiente de serviços do técnico. Os técnicos não deverão ser enquadrados de acordo com critérios como nível de formação, tipo de serviço que efetuam, diplomas, títulos. O que deve pesar para a definição de seu nível salarial, são fatores como: cumprimento das tarefas do setor dentro dos padrões de qualidade esperados; aumento de sua competência técnico-administrativa; capacidade de tomar decisões e assumir maior responsabilidade; capacidade de supervisionar o trabalho do setor; produtividade no trabalho, quando puder ser mensurável; e tempo de serviço.

O julgamento das faixas salariais em que os técnicos serão enquadrados bem como as promoções será efetuado sempre pelo comitê de usuários através das propostas do coordenador da atividade. Assim, será o comitê de usuários que definirá a qualidade dos serviços técnicos da Instituição.

O escalonamento proposto é o seguinte:

Nível	Vencimento (em salários mínimos, valor de nov./82)
1	2
2	3
3	4
.	.
.	.
14	15

Além deste escalonamento vertical, deve haver um outro horizontal que possibilite pequenas promoções a funcionários cuja eficiência e produtividade não permitam seu avanço vertical.

A evolução horizontal dar-se-á através de 10 (dez) avanços correspondentes cada um a 1/4 do salário mínimo (valor de novembro de 1982).

O último nível (14) acrescido com todos os avanços horizontais corresponde atualmente a aproximadamente o vencimento de um pesquisador nível I-A do CNPq.

Sempre que houver uma promoção vertical, ou contratação, o técnico deverá ser fixado no 1º avanço do nível em que estiver sendo colocado.

Além desta escala, propomos que ao chefe de cada setor seja dado uma gratificação de 30% de seu salário.

Os vencimentos propostos correspondem a um regime de trabalho de dedicação exclusiva. As horas extras e suplementares deverão ser pagas de acordo com a legislação trabalhista vigente.

Acreditamos que esta carreira de técnico, que estamos propondo, deverá possibilitar a resolução de uma das mais graves dificuldades que enfrenta a pesquisa no Brasil. Ela é genérica e ampla para possibilitar o equacionamento das diversas necessidades de cada área de pesquisa e sua escala salarial além de competitiva com o mercado de fora das Universidades e Centros de Pesquisa, incentiva a evolução dos técnicos e seu conseqüente aperfeiçoamento.

Finalmente, uma vez implantada uma nova estrutura achamos que somente após um período de três anos de efetivo funcionamento poderemos avaliar suas conseqüências e propor modificações.

FIGURA 7  
ESTRUTURA ADMINISTRATIVA GÊNÉRICA

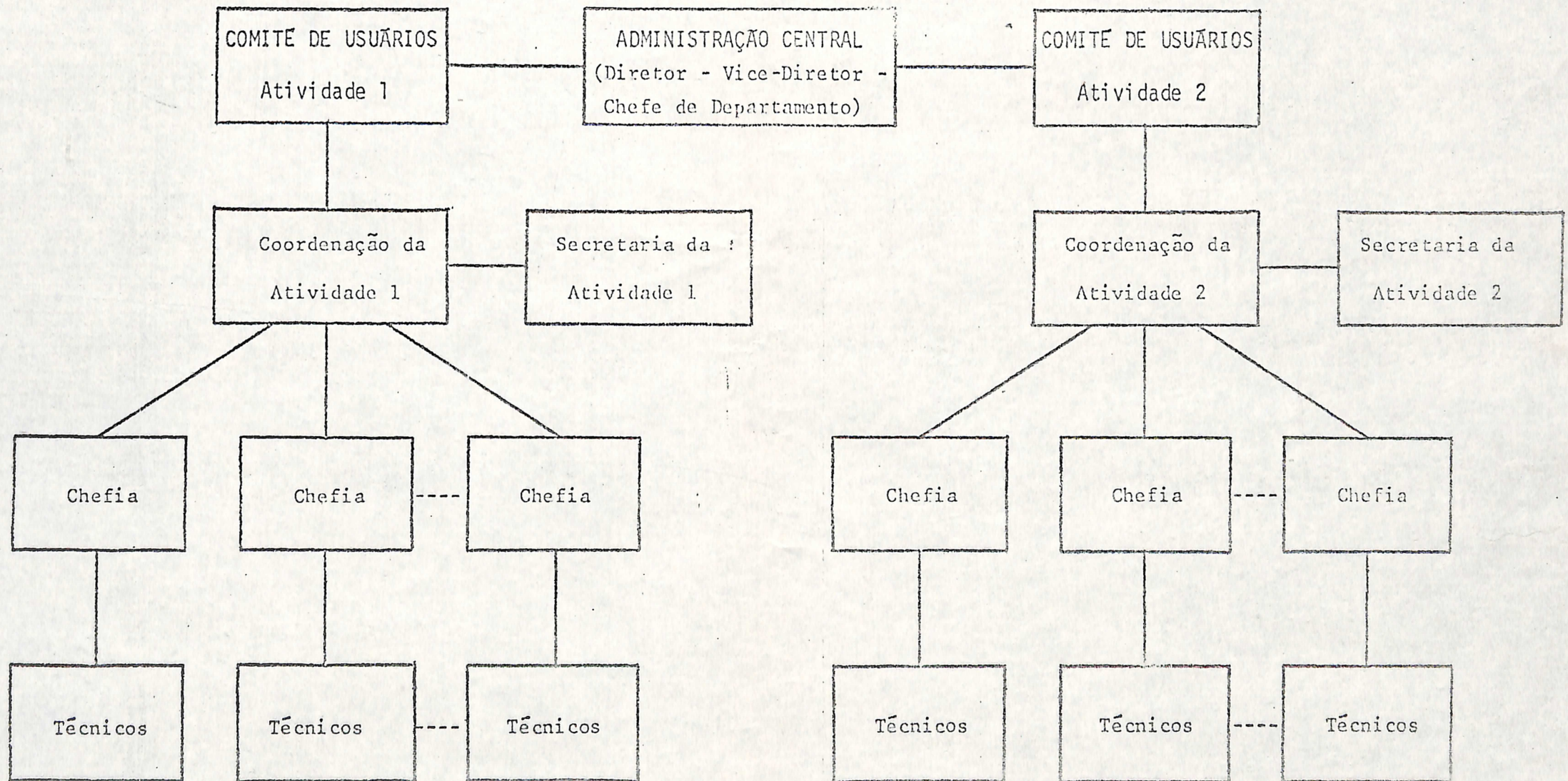


FIGURA 2

ESTRUTURA GERAL DE ATIVIDADES

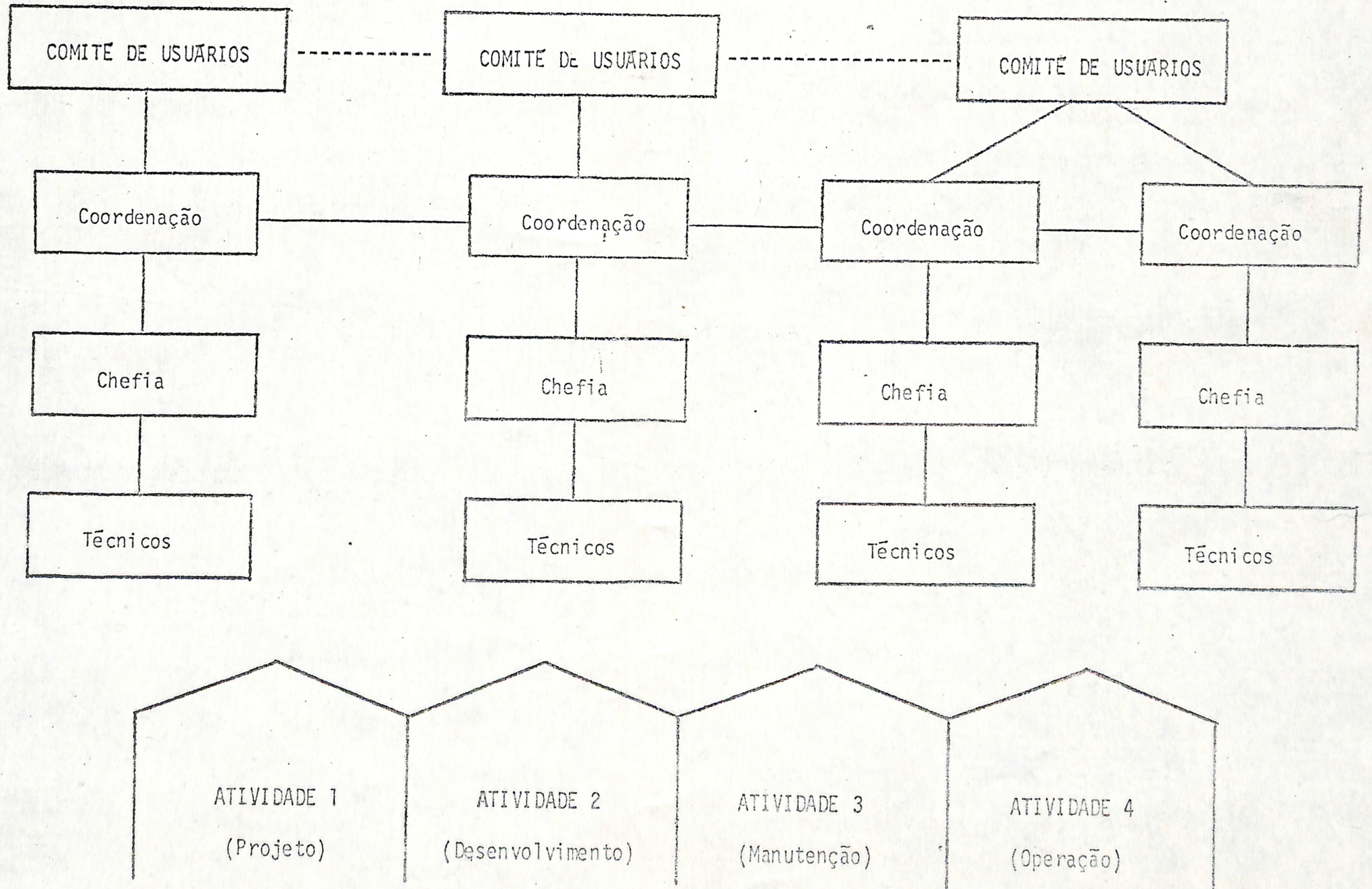


FIGURA 3  
ATIVIDADE DESENVOLVIMENTO

