



**RNP**  
**Rede Nacional de Pesquisas**

**SUBSÍDIOS PARA POLÍTICA DE  
RECURSOS HUMANOS DA RNP**

(VERSÃO PRELIMINAR)

**LUCIA MELO**  
**Maio de 1997**

## 1. INTRODUÇÃO

A necessidade de definir uma política global de recursos humanos para a Rede Nacional de Pesquisa – RNP tem sido expressa em diversas oportunidades pela Coordenação Geral do Projeto.

Tal política pressupõe uma definição clara de objetivos e missão para a RNP no horizonte de médio e longo prazos. Com a conclusão da Fase 2 e o início da Fase 3, começa a se delinear de forma mais clara as perspectivas reais para o Projeto, o que torna oportuna a presente iniciativa de organizar os primeiros elementos para construção de uma política de Recursos Humanos – RH coerente com os objetivos da RNP.

Diversos são os elementos a serem explicitados em uma política de RH e incluem critérios e estratégia de recrutamento e ascensão, programas de capacitação, definição de uma Tabela Salarial, entre outros.

No momento, a preocupação da Coordenação da RNP é de assegurar condições salariais suficientemente atrativas para recrutamento e permanência de pessoas já envolvidas no projeto, através de mecanismos contratuais adequados à nova fase que se inicia para o Projeto de rede não comercial.

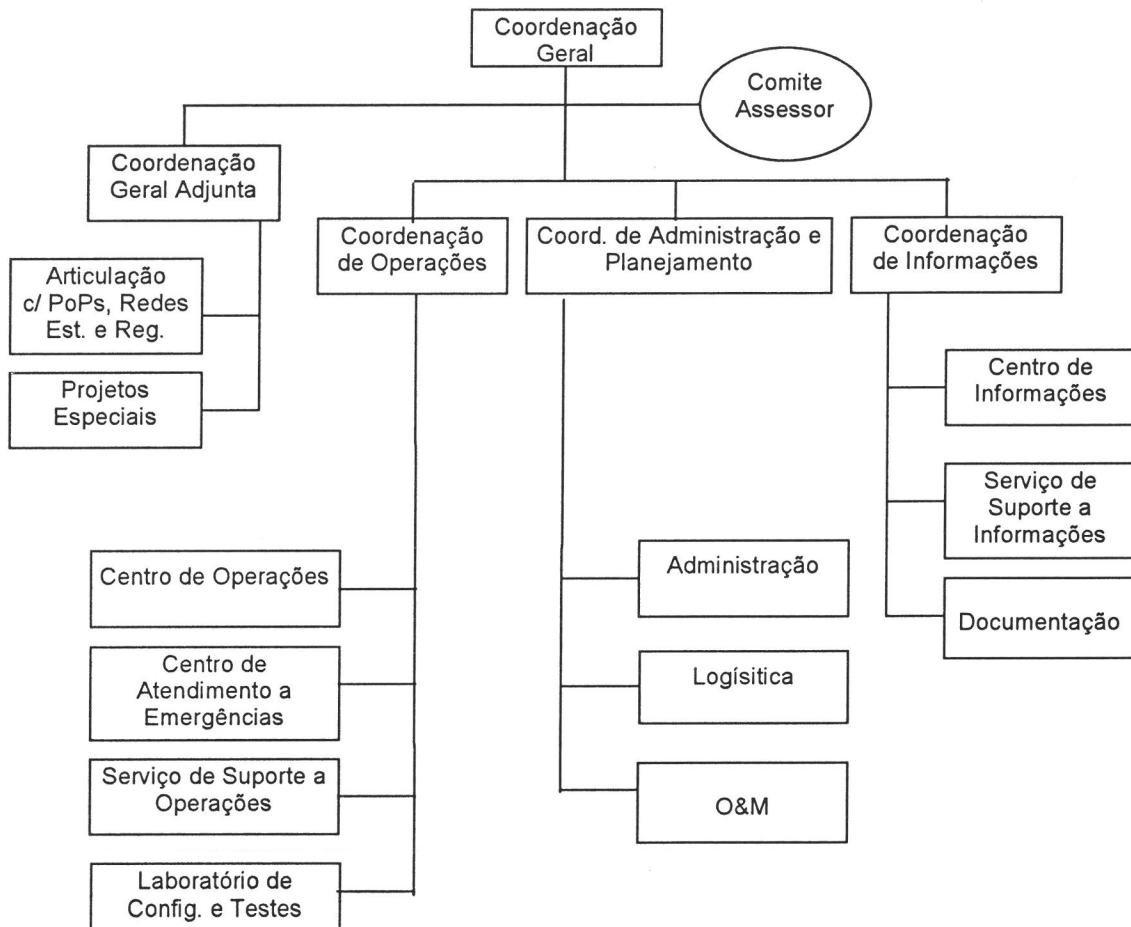
A idéia inicial é tratar a questão dos recursos humanos em etapas sucessivas, buscando inserir a RNP no contexto dos demais Programas Prioritários de Informática do MCT, mantendo ao mesmo tempo uma certa dualidade pública/privada, o que se justifica tanto pela natureza de Projeto (simultaneamente acadêmico e de fomento ao desenvolvimento) como pela origem dos recursos que o mantém - orçamento federal + recursos oriundos de renúncia fiscal.

Nesta primeira etapa é apresentada uma proposta de estabelecimento formal de vínculo empregatício, através do UNIEMP ou CNPq (via bolsa), além de uma sistemática para enquadramento na Tabela Salarial em vigor, e definição de níveis de coordenação e sub-coordenação, compatíveis com o organograma a ser implementado no curto prazo. Um Plano de Cargos e Salários devidamente detalhado será elaborado em seguida.

A aplicação dos critérios aqui apresentados ao pessoal, já em atividade na RNP, poderá resultar em um reenquadramento quando da migração para o novo sistema de vínculo ou contratação através do UNIEMP.

## 2. ORGANOGRAMA

De acordo com o documento elaborado pela Coordenação Geral, Planejamento Estratégico 1997 (Março'97 - Dezembro'97), Documento N° RNP/PRJ/0044, e submetido à discussão, é a seguinte a proposta de Organograma para a RNP:



F00697pc.doc

Figura 1 - Estrutura Organizacional da RNP

### 3. SISTEMÁTICA DE CONTRATAÇÃO

Considerando a diversidade de atividades no âmbito da RNP, são variadas as opções de vínculos a serem formalizadas através do UNIEMP ou do CNPq. As principais alternativas são a seguir explicitadas.

#### 3.1. Natureza e característica de Vínculo (NV) com a RNP

- NV1:** Contratação CLT - Tempo Integral  
**NV2:** Contratação CLT - Tempo Parcial  
**NV3:** Pessoal com vínculo empregatício e tempo integral na RNP - Prestação de Serviços  
**NV4:** Pessoal com vínculo empregatício e tempo parcial na RNP - Prestação de Serviços  
**NV5:** Bolsistas do CNPq  
**NV6:** Consultores

#### 3.2. Sistemática de Enquadramento por Natureza de Vínculo

Uma vez definido a natureza de vínculo com a RNP, será efetuado um enquadramento na Tabela Salarial, descrita no item 7 deste documento. Em todos os casos, o enquadramento inicial corresponderá ao primeiro nível da classe correspondente à qualificação do contratado, conforme definido na Tabela 1 (Requisitos de Enquadramento).

CLASSE	REQUISITOS	FAIXA DE ENQUADRAMENTO
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2º Grau Incompleto</li> <li>• 2º Grau Completo + Experiência <u>2</u>a</li> </ul>	500 - 700
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2º Grau Completo + Experiência &gt; 2a</li> <li>• 3º Grau + Experiência <u>4</u>a</li> </ul>	800 - 1.500
C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2º Grau + Experiência &gt; 8a</li> <li>• 3º Grau + Experiência &gt; 1a</li> <li>• Especialização</li> </ul>	1.000 - 1.880
D	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mestrado</li> <li>• Especialização + Experiência &gt; 1a</li> <li>• 3º Grau + Experiência <u>3</u>a</li> </ul>	1.717 - 2.807
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doutorado</li> <li>• Mestrado + Experiência <u>3</u>a, incluindo ativ. supervisão</li> <li>• Especialização + Experiência <u>5</u>a, com ativ. supervisão</li> <li>• 3º Grau + Experiência <u>7</u>a, incluindo ativ. supervisão</li> </ul>	2.564 - 4.678
F	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doutorado + Experiência <u>2</u>a + Exp. Coord. e Planej.</li> <li>• Mestrado + Experiência <u>4</u>a + Exp. Coord. e Planej.</li> <li>• 3º Grau + Experiência <u>6</u>a + Exp. Coord. e Planej.</li> </ul>	3.650 - 5.721

*Tabela 1. Requisitos de Enquadramento*

#### 4. GRATIFICAÇÕES

Com base no organograma apresentado, serão criados 5 (cinco) tipos de gratificação:

Função	Gratificação	Valor (R\$)	%
Coordenador Geral	G1	2.375	100%
Coordenador Geral Adjunto	G2	1.662	70%
Coordenador de OPE	G2	1.662	70%
Coordenador de INFO	G2	1.662	70%
Coordenador de ADM	G2	1.662	70%
Sub-Coordenação I	G3	831	35%
Sub-Coordenação II e Função de Atividade Estratégica	G4	498	21%
Assistente de Coordenação	G5	249	10,5%

*Tabela 4. Gratificações*

O valor de gratificação de Coordenação Geral proposto tem por base a composição referente ao DAS-4 (verba de representação + gratificação de desempenho de função), da estrutura funcional do governo federal.

O Coordenador Geral Adjunto bem como os Coordenadores de Operação (OPE), de Informações (INFO) e Administração (ADM) farão jus a uma gratificação G2 correspondente a 70% da gratificação de Coordenação Geral.

Serão atribuídas as gratificações G3 e G4 aos responsáveis pelas “unidades” vinculadas diretamente às Coordenações Técnicas (OPE, ADM e INFO) e aos seus adjuntos, respectivamente. A gratificação G5 será atribuída aos assistentes de Coordenação definidos a partir de atribuições específicas emanadas da Coordenação Geral. Também farão jus a gratificação G4 as pessoas que estiverem exercendo funções de atividade estratégica, definidas pela Coordenação.

## 5. REENQUADRAMENTO E PROMOÇÃO

Por decisão da Coordenação Geral, todo o pessoal já em atividade na RNP passará a ser regido por uma política única baseada nas Tabelas 1 e 5 (Requisitos de Enquadramento e Salários da RNP, respectivamente) e na sistemática de enquadramento definida no item 3.

Uma revisão geral nos enquadramentos a vigorar a partir de 01 de abril de 1997, obedecerá a sistemática seguinte:

1. Análise curricular considerando a formação acadêmica e experiência profissional anterior ao ingresso na RNP. Esta análise situará cada indivíduo no primeiro nível de uma das classes (A,B,C,D,E ou F) que compõe a Tabela Salarial da RNP, e cujos requisitos são explicitados na Tabela 1 (Requisitos de Enquadramento).
2. Definição quanto ao nível dentro da classe será função do número de anos trabalhados na RNP, obedecido a seguinte regra:

Ascensão em 1 nível a cada 12, 30, 48 e 66 meses completos de trabalho na RNP.  
Promoções posteriores serão regulamentadas oportunamente.

## 6. CÁLCULO DO VALOR DE REMUNERAÇÃO

Uma vez definida a posição de enquadramento na Tabela Salarial, conforme explicitados no item anterior, os valores de remuneração (R) em função da natureza de vínculo podem ser assim explicitados:

$$\begin{aligned} \text{NV1 e NV2: } & R = E.f + G \\ \text{NV3 e NV4: } & R = (0,55) E.f + G \end{aligned}$$

sendo,

- E:** valor correspondente ao enquadramento na Tabela Salarial  
**f:** fração de horas semanais dedicadas à RNP  
**G:** gratificação de função

Para corrigir eventuais distorções de enquadramento originadas de contratações anteriores, muitas vezes arbitradas em função de atribuições de maior responsabilidade ou coordenação, foi criado um fator “diferença individual de enquadramento” aplicado da seguinte forma:

Se o enquadramento proposto corresponde a ganho menor que o valor atualmente percebido, será acrescida uma “diferença individual de enquadramento” sobre este valor proposto. Neste caso é adotado o enquadramento proposto e a remuneração será composta de dois elementos: o valor de enquadramento proposto e uma “diferença” referente ao salário atual.

Pessoal com função explícita de coordenação na nova estrutura, e cujo salário atual é maior do que o valor correspondente ao enquadramento proposto, não fará jus a “diferença individual de enquadramento”, se a soma do valor de enquadramento proposto mais a gratificação atingir/ultrapassar o valor atualmente percebido. Caso a função de coordenação não mais exista, ou não seja por ele exercida, prevalece o salário de enquadramento proposto acrescido da “diferença individual de enquadramento”.

Em qualquer caso, não haverá redução na remuneração total, nem acúmulo de gratificação.

## 7. TABELA SALARIAL

Na presente proposta é adotada a Tabela Salarial em vigor na RNP desde 1996, construída com base na Tabela PNUD então em vigor, além de outros dados como salários de mercado publicados na Folha de São Paulo, e de Tabela dos Órgãos de Ciência e Tecnologia do Governo Federal.

Classe \ Nível	1	2	3	4	5
A	500	550	600	650	700
B	800	975	1.150	1.325	1.500
C	1.000	1.220	1.440	1.660	1.880
D	1.717	1.990	2.263	2.536	2.807
E	2.564	3.077	3.599	4.140	4.678
F	3.650	4.168	4.686	5.204	5.721

*Tabela 5: Tabela de Salários da RNP (Valores Líquidos) em Real(R\$)*

Chama-se atenção para o fato de que, como já vem sendo utilizado, os valores da Tabela correspondem a salários líquidos. Uma representação em termos de salário bruto implica em acréscimo referente a 5% de ISS mais IRRF, para pagamento a autônomo.



Tabela de Salários da **Rede Nacional de Pesquisa** ( Valores Líquidos) em Real (R\$)

<b>Nível</b> <b>Classe</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>A</b>	500	550	600	650	700
<b>B</b>	800	975	1.150	1.325	1.500
<b>C</b>	1.000	1.220	1.440	1.660	1.880
<b>D</b>	1.717	1.990	2.263	2.536	2.807
<b>E</b>	2.564	3.077	3.599	4.140	4.678
<b>F</b>	3.650	4.168	4.686	5.204	5.721

Tabela de salários de NPPP/BRASIL – Efetiva em 01/04/98 – revisão 33

NÍVEL		STEP				
		I	II	III	IV	V
A	SERVIÇOS TÉCNICOS AUXILIARES	940,13	1.030,37	1.121,45	1.214,88	1312,24
B	SERVIÇOS TÉCNICOS AUXILIARES	1.340,46	1.449,92	1.569,71	1.668,12	1802,94
C	TÉCNICOESPECIALIZADO	1.724,44	1.899,55	2.018,36	2.193,25	2.478,13
D	TÉCNICOESPECIALIZADO	2.849,71	2.994,53	3.330,00	3.601,83	3.787,18
E	TÉCNICOESPECIALIZADO	4.182,81	4.625,85	5.473,71	5.616,65	5.758,55
F	PLANEJAMENTO	4.560,46	4.688,64	5.473,71	5.616,65	5.758,55
G	PLANEJAMENTO	5.915,98	6.056,39	6.742,41	6.922,53	7.279,47

Quadro de Níveis de Bolsas de Fomento Tecnológico – CNPq

<b>DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO INDUSTRIAL (LONGA DURAÇÃO NO PAÍS)</b>								
Nível	DTI-A	DTI-B	DTI-C	DTI-D	DTI-E	DTI-F	DTI-G	DTI-H
Valor	3.169,37	2.630,58	2.186,87	1.838,23	1521,30	1.267,75	1045,89	868,08
<b>ESPECIALISTA VISITANTE (LONGA DURAÇÃO NO PAÍS)</b>								
Nível	EV-A	EV-B	EV-C	EV-D				
Valor	4.120,18	3.422,92	2.852,43	2.377,03				