

**RELATÓRIO 08/2017**

26/07/2017

Local: UFNG - Campus Pampulha

Data: 15 a 21 de julho de 2017

**ENTIDADES PRESENTES:** AFINCA, ASCON-RJ, ASSEC-MG, ASSEC-PC-GO, ASSINT, ASSIPEN e SINDCT

## **1 – Introdução**

O Fórum de C&T participou da abertura da 69ª Reunião Anual da SBPC e acompanhou o desenrolar da extensa temática proposta. Especificamente, na opinião do Fórum de C&T, a mesa “Conhecimento sem Cortes” decepcionou por não ter correspondido à expectativa de condução de um evento amplo de protesto contra o contingenciamento de verbas da C&T, que inclusive ensejasse a defesa dos institutos públicos de pesquisa, que se encontram em avançado estágio de desmonte.

A ausência do Ministro do MCTIC foi emblemática, demonstrando que a expectativa do ministro era do que afinal se realizou pela eloquente via ao seu representante, o Secretário Executivo, Elton Zacarias, quando do seu anúncio para compor a mesa de abertura do evento de abertura. A atitude da plateia mantém a postura do ano anterior, de protesto contra a fusão da C&T à Comunicação e à falta de prestígio da atividade de C&T na estrutura de governo.

Na sessão de abertura e pelos dias seguintes, foi distribuída a Carta Aberta do Fórum de C&T (tiragem de 4.000 cópias) que denuncia as mazelas por que passam os institutos públicos de pesquisa, esvaziados de recursos humanos e materiais e em vias de inviabilização, por causa da falta de uma política estratégica de valorização da atividade (anexa).

## **2 – Reunião do Fórum**

### **2.1 – Luta em defesa dos Institutos Públicos de Pesquisa**

Após discussão de conjuntura, o Fórum de C&T deliberou por uma ação contundente de denúncia à sociedade do estado de penúria por que passam os institutos de pesquisa brasileiros por causa da falta de concursos públicos, de orçamento adequado e de reposição da força de trabalho, em constante declínio principalmente por aposentadoria de servidores.

A forma de trabalho será a divulgação do documento “Diagnóstico da Força de Trabalho das Carreiras de C&T” produzido em 2013, que deverá ser atualizado aos dados mais recentes do Boletim Estatístico de Pessoal – BEP, um periódico publicado pela SIGEPE/MP (Versão original anexa).

Esta iniciativa se reveste de especial importância neste momento em que o governo federal lança Programa de Demissão Voluntária, que tem o potencial de agravar ainda mais o esvaziamento dos institutos e sua consequente extinção.

### **2.2 – Contato telefônico com a CGNES/MP**

A secretaria do Fórum de C&T foi contatada pelo Coordenador de Negociação e Relações Sindicais – CGNES, José Borges de Carvalho Filho, que por telefone informou que a Conjur/MP está avaliando o arrazoado apresentado pelo Fórum de C&T que argumenta sobre a legitimidade de concessão e pagamento da RT através da apresentação de comprovante de conclusão de curso de pós graduação, outro que não diploma. Solicitou prazo de dez dias para se pronunciar sobre fechamento da questão.

Na ocasião a secretaria do Fórum de C&T reforçou a necessidade de se decidir logo sobre esta questão, visto que já se verifica, em alguns órgãos, prejuízo a servidor por suspensão de acesso à RT.

#### **4) ANEXOS**

- Carta Aberta do Fórum de C&T;
- Convocatória da próxima reunião;
- Documento “Diagnóstico da Força de Trabalho das Carreiras de C&T”;

#### **PRÓXIMA REUNIÃO**

Anexa convocatória da próxima reunião do Fórum de C&T, nos dias 22 e 23 de agosto, em Brasília, no MCTIC.



---

**Ivanil Elisiário Barbosa – Relator**



**ANEXO I – CARTA ABERTA DO FÓRUM DE C&T**

**Carta aberta do Fórum de Ciência e Tecnologia  
Em defesa da Ciência e Tecnologia! Contra a pauta recessiva não votada pela  
população e imposta pelo governo**

O Fórum de entidades representativas dos servidores das Carreiras de C&T –Fórum de C&T, que congrega associações e sindicatos de trabalhadores de 23 órgãos da área da C&T, lotados em 8 ministérios e com presença em 13 estados da União, vem a público se posicionar frente à contínua desvalorização das atividades de C&T no Brasil.

A área de C&T tem sofrido constantes cortes de verbas do governo, principal fomentador do desenvolvimento científico e tecnológico do Brasil, visto que a iniciativa privada tem tímida atuação de investimentos em P&D. Há contínua redução de verbas para o Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, apesar do aumento de atribuições da injustificável fusão com o Ministério das Comunicações. O orçamento de 2017, enxugado ao patamar de 2005, é de apenas R\$ 3,27 bilhões, 0,1% do orçamento da União e estará congelado pelos próximos 20 anos pelo arrocho fiscal direcionado ao pagamento da dívida pública (nunca auditada, sorve mais de 50% do orçamento do país).

O contingenciamento de verbas recém anunciado ameaça o funcionamento das instituições. As Unidades de Pesquisa do MCTIC enfrentam dificuldades orçamentárias para trabalharem além de setembro. Além disso, a área sofre com a constante fuga de cérebros por causa da instabilidade provocada pela falta de investimentos em pesquisas, por políticas salariais recessivas e, presentemente, pelas incertezas de futuro decorrentes das absurdas (anti) reformas propostas pelo governo. O “pacote de maldades” da reforma da previdência deflagrou inúmeros pedidos de aposentadorias. Este cenário assustador tem levado ao esvaziamento humano de nossas instituições, agravado pela ausência de concursos públicos para repor os quadros que se aposentam ou se afastam.

Em paralelo, o governo que tomou o poder há cerca de um ano tem adotado uma postura de pouco ou nenhum diálogo com a representação dos servidores, flagrante retrocesso democrático que esvazia a construção de espaços plurais de debate. É exemplar dessa postura a não aceitação de um representante dos servidores nos Comitês de Buscas que são formados para escolhas de dirigentes das Unidades de Pesquisa do MCTIC, prática outrora adotada, que garantia um mínimo de voz àqueles que trabalham em área tão sensível, os trabalhadores dos Institutos envolvidos.

Face o acima exposto, o Fórum de C&T conclama toda a comunidade científica e a população em geral a unir esforços em defesa da valorização da Ciência e Tecnologia nacionais, entendendo que a mesma é caminho de desenvolvimento soberano, e que seu esvaziamento é parte de um projeto político que aposta a uma visão submissa no Brasil, que o desconsidera como espaço de construção e desenvolvimento de saberes de ponta.

Belo Horizonte, 16 de julho de 2017.

**EM DEFESA DA CIÊNCIA E DA TECNOLOGIA! NÃO AO SUCATEAMENTO DE  
NOSSA ÁREA! NÃO SE PAGA DÍVIDA PÚBLICA VENDENDO O FUTURO DO PAÍS!**

Fórum de C&T



**ANEXO II - CONVOCATÓRIA DA PRÓXIMA REUNIÃO DO FÓRUM DE C&T**

Brasília, 26 de julho de 2017

### CONVOCATÓRIA PARA REUNIÃO DO FÓRUM DE C&T

A Secretaria do Fórum de C&T convoca as entidades representativas dos servidores das Carreiras de C&T a comparecerem em reunião, a realizar-se nos dias 22 e 23 de agosto de 2017, 10h00, nas dependências do MCTIC – Brasília, DF.

Pauta:

- Atualização do documento “Diagnóstico da Força de Trabalho das Carreiras de Ciência e Tecnologia” e construção de estratégia de divulgação no Congresso Nacional e a autoridades;
- GQ e RT – Cobrança à CGNES da posição do MP quanto a concessão de RT mediante apresentação de outro comprovante de conclusão (outro que não o diploma)

Ivanil Elisiário Barbosa – Secretaria do Fórum de C&T C&T

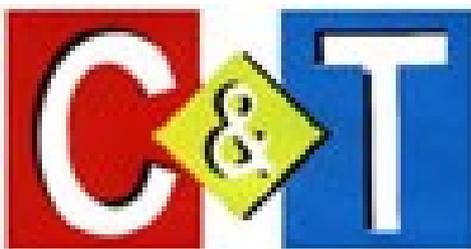


## ANEXO III – DIAGNÓSTICO DA FORÇA DE TRABALHO DAS CARREIRAS DE C&T



Fórum Nacional das Entidades Representativas das Carreiras de C&T

## **Diagnóstico da Força de Trabalho da Carreira de Ciência e Tecnologia**



**Fórum Nacional das Entidades Sindicais  
Carreira de Ciência e Tecnologia**

**Brasília, 15 de abril de 2013**



## **I - INTRODUÇÃO**

O Fórum de Ciência e Tecnologia congrega as representações sindicais dos servidores públicos federais empregados nos institutos de pesquisa, desenvolvimento e inovação da Carreira de Ciência e Tecnologia. Sua missão característica é mobilizar estas representações nas discussões e negociações com a Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão – SRT/MPOG, por ocasião das campanhas salariais.

A Campanha de 2013 está assumindo discussão transcendente à questão salarial, a necessidade de revitalizar os institutos de pesquisa e desenvolvimento inerentes à Carreira de C&T, no tocante à reposição da força de trabalho.

A atividade científica é de tal forma exigente que os recursos humanos necessários precisam ser formados pelas próprias instituições, através de uma estrutura de pós-graduação especificamente dedicada.

É impossível à universidade entregar profissionais prontos para o exercício de funções desempenhadas no limiar do conhecimento científico, tanto em institutos voltados à saúde, ao meio ambiente, exploração espacial, energia nuclear, entre outros. Estes recursos são raros e custosos de se formar, demandando anos de estudos e de efetivo exercício laboral para a maturação do tecnólogo ou do pesquisador. Também o pessoal de apoio técnico passa por especificidades de uma cultura técnica rara, também impossível de se encontrar pronta.

Os institutos de C&T nacionais passam por sérios problemas que se não forem alvo de ações rápidas levarão ao colapso de muitas atividades e a décadas de retrocesso, pela impossibilidade de formação de novas gerações de profissionais que venham substituir os atuais. O servidor do setor tem idade média avançada e está próximo da aposentadoria. Em muitos casos, já é tarde demais: não há mais tempo de transferir conhecimentos dos veteranos para esta nova geração. Muitas capacitações únicas do país já estão sendo perdidas. Dados históricos apoiam esta perspectiva.

## **II – Órgãos que compõem a Carreira de Ciência e Tecnologia**

A Carreira de Ciência e Tecnologia está distribuída por 19 instituições de 6 ministérios, MCT, MD, MDIC, MEC, MTE, MS, MMA:

- Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT);
- Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN);
- Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI);
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq);
- Fundação Centro Tecnológico para Informática (CTI);
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes);
- Fundação Joaquim Nabuco (Fundaj);
- Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro);
- Instituto de Pesquisas da Marinha (IPqM);
- Centro de Análise de Sistemas Navais (Casnav);
- Instituto de Estudos do Mar Almirante Paulo Moreira (IEAPM);
- Coordenadoria para Projetos Especiais (Copesp), do Ministério da Marinha;
- Secretaria da Ciência e Tecnologia do Ministério do Exército (SCT/MEx);
- Departamento de Pesquisa e Desenvolvimento do Ministério da Aeronáutica (Deped/MAer);
- Instituto Evandro Chagas (IEC/FNS);
- Instituto Nacional do Câncer (INCa);
- Fundação Casa de Rui Barbosa;
- Instituto de Pesquisas Jardim Botânico do Rio de Janeiro;
- Centro Gestor e Operacional do Sistema de Proteção da Amazônia –CENSIPAM;



Abrange atividades de ampla área do conhecimento desde a pesquisa de ecossistemas da Amazônia a pesquisas avançadas na área de saúde, medicina nuclear, exploração espacial, energia nuclear etc.

Em dezembro de 2013 a Carreira de C&T abarcava o contingente de 23.000 servidores entre ativos, inativos e instituidores de pensão, conforme o Boletim Estatístico de Janeiro de 2013, publicação mensal de dados de recursos humanos da União, relativos a despesas, distribuição por órgão e entidade da administração federal, número de servidores públicos e distribuição por faixa de remuneração, perfil do servidor, estrutura de remuneração dos cargos e carreiras do Executivo e sobre o fluxo de aposentadorias. As fontes dos dados são o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE e a Secretaria do Tesouro Nacional do Ministério da Fazenda, com o Sistema Integrado de Administração Financeira da União – SIAFI, consolidado por meio da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – SEGEP/MPOG.

### III – Dados Estatísticos da Força dos Servidores da Carreira de C&T

A Tabela 2 mostra a distribuição da composição da carreira entre ativos, pensionistas e instituidores de pensão. Também é possível aquilatar a participação feminina em cada extrato.

No total, são 13.851 servidores ativos, com participação de 41,5% de mulheres.

| Cargo / Carreira / Planos de Cargos/ Quadro de Pessoal e outras Situações de vínculos | Quantitativo de Vínculos de Servidores |       |            |       |                 |       |             |       |
|---|--|-------|------------|-------|-----------------|-------|-------------|-------|
|   | Ativo                                  |       | Aposentado |       | Inst. de Pensão |       | Total Geral |       |
|   | Total                                  | Fem   | Total      | Fem   | Total           | Fem   | Total       | Fem   |
| <b>PESQUISA EM CIÊNCIA &amp; TECNOLOGIA</b>   | 13.851                                 | 41,5% | 7.122      | 46,4% | 2.047           | 12,7% | 23.020      | 40,5% |
| Analista - NS   | 1.775                                  | 52,6% | 1.200      | 54,8% | 165             | 23,0% | 3.140       | 51,9% |
| Tecnologista - NS   | 3.550                                  | 44,1% | 1.253      | 43,3% | 234             | 14,1% | 5.037       | 42,5% |
| Pesquisador - NS  | 1.273                                  | 34,6% | 562        | 41,1% | 114             | 18,4% | 1.949       | 35,5% |
| Assistente - NI   | 3.479                                  | 43,0% | 2.477      | 48,7% | 858             | 11,8% | 6.814       | 41,2% |
| Técnico - NI  | 3.393                                  | 36,8% | 1.312      | 43,1% | 469             | 10,9% | 5.174       | 36,0% |
| Auxiliar Técnico - NA   | 73                                     | 19,2% | 41         | 36,6% | 16              | 18,8% | 130         | 24,6% |
| Auxiliar - NA   | 308                                    | 17,9% | 277        | 31,8% | 191             | 6,8%  | 776         | 20,1% |

Tabela 2 – Distribuição de servidores da Carreira de C&T

A Tabela 3 mostra que a distribuição por faixa etária desta força de trabalho é preocupante: a metade tem mais de 50 anos, isto é, situa-se próxima à aposentadoria.

| Cargo / Carreira / Planos de Cargos/ Quadro de Pessoal e outras Situações de vínculos | Grupos de Idade (Faixa Etária) |                 |                 |                 |                 |
|---|--------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|   | Até 30 anos                    | De 31 a 40 anos | De 41 a 50 anos | De 51 a 60 anos | Mais de 60 anos |
| <b>PESQUISA EM CIÊNCIA &amp; TECNOLOGIA - C&amp;T</b>                                 | 6,5%                           | 15,4%           | 28,8%           | 40,2%           | 9,1%            |
| Analista - NS   | 5,7%                           | 24,1%           | 26,0%           | 37,0%           | 7,1%            |
| Tecnologista - NS   | 6,4%                           | 19,8%           | 23,4%           | 42,0%           | 8,5%            |
| Pesquisador - NS  | 0,2%                           | 7,4%            | 22,5%           | 46,7%           | 23,2%           |
| Assistente - NI   | 5,3%                           | 6,9%            | 34,1%           | 45,1%           | 8,5%            |
| Técnico - NI  | 11,0%                          | 18,8%           | 32,3%           | 32,2%           | 5,7%            |
| Auxiliar Técnico - NA   | 13,7%                          | 9,6%            | 26,0%           | 37,0%           | 13,7%           |
| Auxiliar - NA   | 1,0%                           | 8,4%            | 34,4%           | 44,2%           | 12,0%           |

Tabela 3 – Distribuição percentual por faixa etária de Servidores da Carreira de C&T

O Gráfico 4 mostra que período de 1995 a 2012 ocorreu um perfil de concursos de cadência e volumes irregulares, o que demonstra ausência de uma política adequada à atividade de Pesquisa e Desenvolvimento consistente e prestigiada.

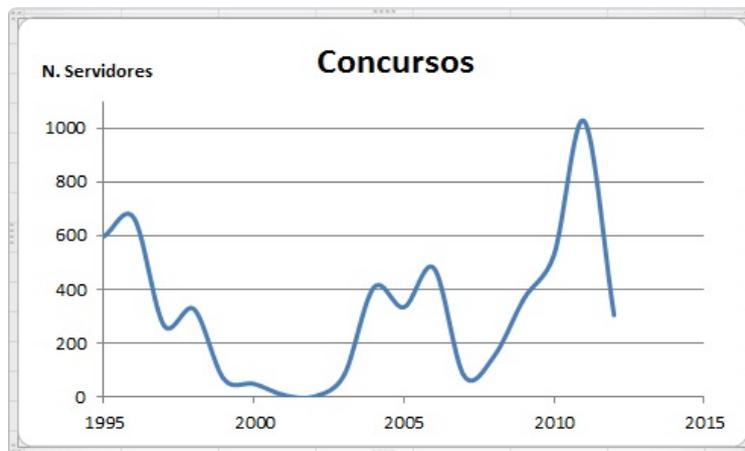


Gráfico 4 – Contratações por concurso da Carreira de C&T

## VI – Estudos de caso

### 6.1. DCTA – Departamento de Ciência e Tecnologia Aeroespacial

Subordinado ao Comando da Aeronáutica, o DCTA tem a missão de fortalecer o poder aeroespacial brasileiro, contribuindo para a soberania nacional e para o progresso da sociedade, por meio de ensino, pesquisa e desenvolvimento, inovação e serviços especializados.

É mais conhecido nacionalmente por abrigar o Instituto Tecnológico da Aeronáutica – ITA, e por ser um dos executores do Programa Nacional de Atividades Espaciais – PNAE.

Sua direção está em campanha pela retomada da força de trabalho, tendo apresentado um completo quadro da expectativa de perda de mão de obra a partir de 2011 até 2020, referência para consulta: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cctci/Eventos/apresentacoes/ano-2011/ap-14.6.11-programa-espacial/dcta-brigadeiro-kasemodel>.

O documento faz uma projeção das perdas de pessoal impressionante. Demonstra que, se o desmonte não for interrompido, em 2020 o quadro de pessoal estará reduzido a 44% do atual, conforme ilustrado no Gráfico 5. Este resultado não se baseia em tendência estatística, mas em dados reais das datas em que os servidores completarão o tempo de aposentadoria, excluindo-se a possibilidade de aposentadorias precoces ou óbitos.



Gráfico 5 – Redução da força de trabalho do DCTA

O sindicato da categoria apontava sistemática perda de servidores desde os anos 80, mas sem dados que o suportassem. Entretanto, em 2011 suas previsões se consolidaram, quando uma ação judicial indenizou a 3409 pessoas que estavam na ativa em 1987, por perdas salariais decorrentes do Plano Bresser de estabilização econômica. Em relação ao apresentado pela direção do DCTA para o ano de 2012, houve perda de metade do efetivo 87.

A redução prevista pela instituição para o próximo período (8 anos) é percentualmente a mesma que a observada em vinte e cinco anos. O cenário se mostra pior ao se considerar que em três décadas se contabilizará redução de três quartos da força de trabalho: de 3409 servidores em 1987 para 890 em 2020.

Há dez anos ocorria o acidente do Centro de Lançamento de Alcântara, ocorrido em 22 de agosto de 2003, quando se preparava o lançamento do foguete VLS – Veículo Lançador de Satélites, que vitimou 21 pessoas e causou prejuízo de milhões em perdas do próprio foguete, do sítio de lançamento e de equipamentos. Naquela ocasião, havia apenas um especialista de cada área crítica.

O plano apresentado às autoridades pela direção do DCTA prevê a contratação de 3037 pessoas até 2020. Até este momento foi aprovado concurso para contratação de 241 pessoas.

## 6.2. **INPE – Instituto Nacional de Atividades Espaciais**

O INPE é uma unidade de pesquisa do MCTI, que realiza pesquisas científicas, desenvolvimento tecnológico, atividades operacionais e capacitação de recursos humanos nos campos da Ciência Espacial e da Atmosfera, da observação, da Previsão do Tempo e Estudos climáticos, e da Engenharia e Tecnologia Espacial, e áreas do conhecimento correlatos (art. 21 do Decreto 5.86/2006).

É um dos executores do Programa Nacional de Atividades Espaciais - PNAE, tendo a responsabilidade da condução do projeto de satélites, dentre eles o afeto ao acordo de cooperação internacional Brasil-China, projeto CBERS.

É nacionalmente conhecido pelas atividades de previsão climática e de tempo desenvolvidas no Centro de Previsão do Tempo e Estudos Climáticos - o CPTEC do Inpe.

O instituto tem sistematicamente buscado meios de suprir sua necessidade de mão de obra através de todos os meios possíveis de contratos: convênios com fundações de apoio à pesquisa, concursos de contratação temporária etc. Foram tantas iniciativas que chamaram a atenção do Tribunal de Contas da União que, ao audita-lo, acabou revelando muitas informações preocupantes com relação ao número insuficiente de profissionais para executar suas tarefas. Os dados apresentados neste documento são baseados no relatório TC 006.536/2012-3, do Tribunal de Contas da União, de auditoria do processo de contratação referente aos Editais do INPE 1,2,3 e 6 de 2010.

"Os dados obtidos pela equipe de auditoria - por meio de entrevistas e pela análise do Relatório de Previsão de Aposentadorias no Inpe (Peça 9) e do Relatório Modelo de Gestão de Competência do Inpe (Peça 8) - demonstram que há envelhecimento da força de trabalho do Inpe, com reflexos na continuidade de missões institucionais. Estudos realizados no Inpe em 2006, durante o processo de Planejamento Estratégico, já apontavam que até 2016 aproximadamente 50% dos servidores iriam obter as condições para aposentadoria."

Em 2010 foram realizados concursos para contratação temporária de servidores pelos editais 1, 2, 3 e 6 de 2010, que se encontram alvo de questionamento pelo Ministério Público Federal no Inquérito Civil Público 1.34.01.05296/2010-91, pelo fato de atender a demandas finalísticas. Segundo o Coordenador do Centro de Previsão do Tempo Estudos Climáticos - CPTEC, a atuação dos profissionais contratados pelo Edital 6/2010 é fundamental para a manutenção dos serviços Públicos prestados pelo CPTEC nas áreas de previsão do clima e de tempo, bem como na área de suporte de informática do supercomputador comprado pelo Inpe.

O discurso do Diretor, João Leonel Perondi, em 1/06/2012 relatava: " ... Sem que haja uma ação vigorosa no sentido de contratar e treinar pessoal qualificado para reposição de perdas, por aposentadorias principalmente, o Inpe perderá, irreversivelmente, capacitação técnico-científica no curto e médio prazos" (Peça 12, p. 9 do relatório em tela).

O Inpe levantou o quadro ideal da Instituição, que seria de 2.917 colaboradores, dentre os quais 2.102 servidores efetivos. Entretanto, dispõe no momento de 1925 colaboradores, 1041 efetivos, dos quais cerca de 50% estarão em condições de aposentadoria até 2016. Além disso, são 586 terceirizados, 123 contratados por tempo determinado e mais 175 estagiários.

Cíclico processo de aposentadorias e exonerações e a ampliação de serviços prestados resultam na necessidade de reposição e de aumento do quadro funcional. Várias demandas de reposição de servidores feitas pelo Inpe, encaminhadas ao MCTI não obtiveram autorização do MPOG para realização de concursos para contratação.

O item 2.1.4 do citado relatório em tela aponta:

- Risco de extinção progressiva de competências técnicas nos próximos anos, conforme o documento Gestão de Competências: 'Relatório de Previsão de Aposentadorias no Inpe', datado de junho de 2010, (efeito real).
- Impossibilidade de promover a gestão dos conhecimentos técnicos do Inpe, de modo a patrocinar a transmissão de conhecimentos a novos servidores devido a aposentadoria de servidores que detinham competências singulares (efeito potencial).
- Dificuldades de cumprimento de acordos de cooperação internacional, em especial o Acordo do Satélite Sino Brasileiro (CBERS 3 e 4) (efeito potencial).
- Desatendimento às missões do Inpe pelo fato de contratações por tempo determinado não garantirem a transferência de expertises entre pesquisadores sêniores e pesquisadores temporários, devido ao fato de não haverem incentivos institucionais a sua manutenção no quadro funcional (efeito real).

Entende o relatório que a abertura de processos seletivos para contratação temporária de servidores realizada pelo Inpe encontra respaldo no julgamento do STF da ADIn 3068, bem assim na decisão constane do AMS 90203302 da 5a. Turma do TRF da 2a. Região, datada de 27/08/2004. Todavia, foi uma solução dada a uma questão emergencial por um prazo determinado.

Concluem os auditores que existem necessidades específicas e singulares do Inpe em varias áreas, tais como as rastreio de satélites, de previsão de tempo e clima e do laboratório de combustão e propulsão. Entretanto, estas são habilidades que se referem às atividades finalísticas da instituição. Há necessidade de concerto entre o MCTI e o MPOG a fim de garantir a continuidade dos serviços públicos do Inpe, bem assim a transferência de técnica entre servidores sêniores e outros mais novos.

### 6.3. IPEN - Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares

É o maior instituto de pesquisas da área nuclear da América Latina; as atividades na área nuclear são monopólio da União, exercido pela CNEN.

Desenvolvendo conhecimentos e tecnologias, gera produtos e serviços e forma pessoas nas áreas das aplicações da energia nuclear na indústria, saúde e agricultura, radiofarmácia, radioquímica, física nuclear, biotecnologia, laser e aplicações, tecnologia química e meio ambiente, ciência e tecnologia de materiais, combustíveis nucleares, engenharia de reatores nucleares e sistemas energéticos, radioproteção, rejeitos radioativos, metrologia nuclear e radiológica e células a combustível e hidrogênio.

É o principal produtor de radiofármacos e radioisótopos do país; atende à maior parte da demanda para mais de 335 hospitais e clínicas especializadas em medicina nuclear em todo o território nacional. O principal produto comercializado, o gerador de tecnécio, apresentou um crescimento de 67% na produção entre 2000 e 2012.

Um grande desafio que se coloca para os próximos anos é a execução do Empreendimento do Reator Multipropósito Brasileiro (RMB), uma das prioridades definidas pelo Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT) no âmbito do PPA 2012-2015. O valor estimado do projeto é de R\$ 850 milhões. Coordenado no âmbito da CNEN, o IPEN é a instituição líder desse empreendimento.

O seu quadro de pessoal ativo é de 951 servidores, tendo acumulado uma perda de 311 profissionais nos últimos 19 anos, 29% de quadro ativo. O Gráfico 6 ilustra estas perdas.

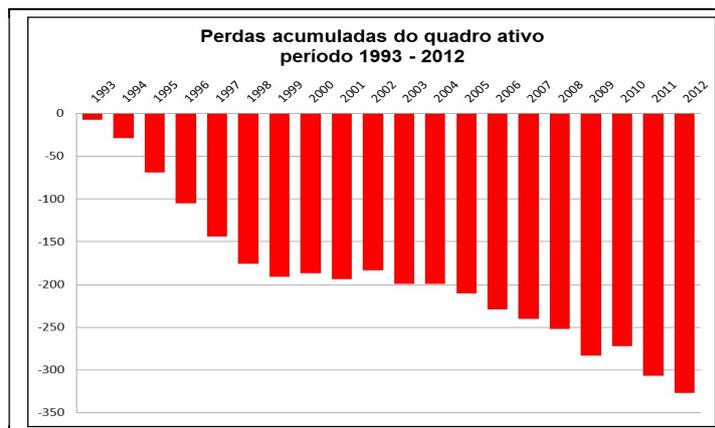


Gráfico 6 – Distribuição de perdas de servidores do IPEN

Em 2012, 364 servidores do quadro ativo receberam o abono permanência, ou seja, 38% dos servidores ativos da instituição já cumpriu o tempo regulamentar de aposentadoria; este percentual subirá a 45% até 2015 e para 66% em 2020.

Para reverter o quadro de desmonte, seria necessário contratar nos próximos anos por volta de 1000, aos quais dever-se-á adicionar outros 150 para as necessidades do RMB.

O efetivo de 1280 servidores em 1993 foi reduzido a 951 em 2012, redução de 29% em 19 anos. A aposentadoria é o principal fator de redução do quadro ativo do IPEN. O Gráfico 7 ilustra duas realidades: a falta de política de reposição de mão de obra e a insuficiência das contratações efetuadas.

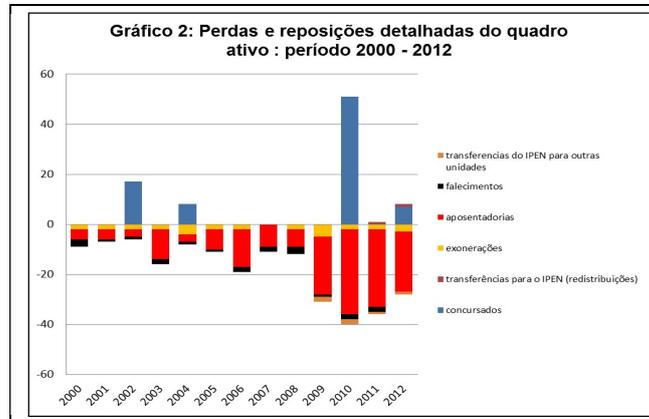


Gráfico 7 – Perdas e Reposições de Mão de obra do IPEN

A idade média dos servidores é elevada; em 2010 80% do efetivo tinha mais de 45 anos; mais da metade tinha mais de 50. A tendência é de que, em 2020, 61% do quadro efetivo seja composto de profissionais com mais de 56 anos, conforme ilustra o Gráfico 8.

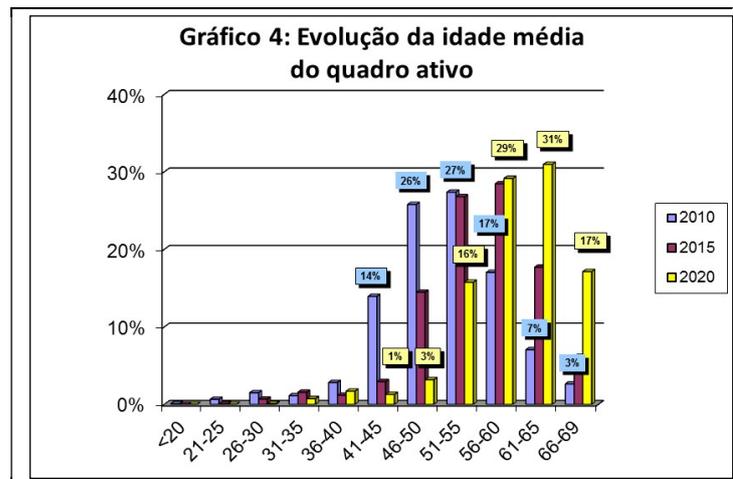


Gráfico 8 – Idade Média do servidor do IPEN

Registra-se o aumento da composição de servidores que completaram o tempo regulamentar de aposentadoria, conforme ilustra o gráfico 9.

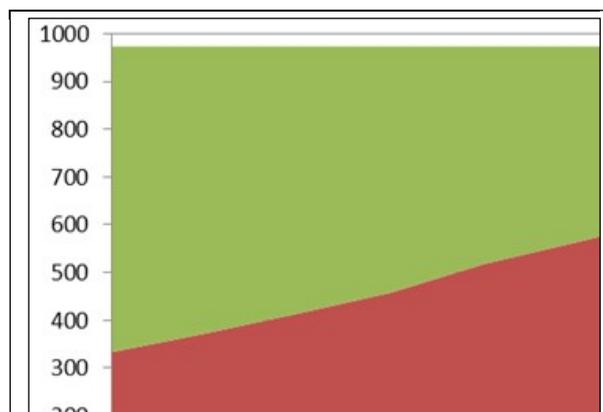


Gráfico 9 – Composição estratificada do quadro de servidores do IPEN

#### 6.4. [CDTN/CNEN – Centro de Desenvolvimento da Tecnologia Nuclear](#)

Esta unidade da CNEN se dedica à pesquisa e produção de radiofármacos utilizados em Tomografia por Emissão de Pósitrons – PET, para diagnóstico e terapia de inúmeras patologias, em particular, o câncer. A expansão da tecnologia PET é inevitável, em função dos seus benefícios e do progresso da medicina nuclear em Minas Gerais e no país. Neste cenário, faz-se mister o aporte de recursos financeiros e de pessoal minimamente compatível com esta crescente evolução. Pacientes dependem destes produtos para diagnóstico e tratamento adequados.

Em seu Laboratório de Radioproteção Aplicada à Mamografia - LARAM, busca contribuir para a detecção do câncer por meio da melhoria da qualidade da imagem e da proteção radiológica de pacientes; treina e supervisiona técnicos, médicos radiologistas e fiscais. Os estabelecimentos supervisionados já superam 450 hospitais e clínicas de mamografia. Contando com apenas uma pesquisadora e alunos de pós-graduação, o LARAM necessita urgente de recursos humanos e financeiros para manter seu funcionamento.

Desde 1962 a CDTN cuida da Dosimetria das Radiações e da Calibração de Detetores de Radiação que monitoram a doses de radiação recebidas por indivíduos ocupacionalmente expostos. Em 2012 foram monitoradas mais de 4000 pessoas por mês, em mais de 300 empresas. No mesmo período, foram também realizadas cerca de 7500 monitorações de áreas e calibração de 787 equipamentos detetores. Após a capacidade do setor permanecer estagnada há vários anos, deverá reduzir a prestação desses serviços em 2013, devido a limitações de pessoal e de recursos financeiros.

O CDTN coordena o projeto do Repositório de Baixo e Médio Nível de radiação – RBMN, requisito legal para a entrada em operação da Usina Nuclear Angra 3. Com um orçamento de R\$ 260 milhões, deverá ter capacidade de armazenar 60.000 m<sup>3</sup> de rejeitos radioativos e deverá entrar em operação em 2020. Apesar de crucial à viabilidade da usina, esta atividade depende fortemente do aporte de novos profissionais, seja pela imposição de aposentarias, como pela demanda do projeto nos próximos anos, dada a duração do projeto.

O desenvolvimento do Reator Multipropósito Brasileiro (RMB) busca a autossuficiência do país na produção de radioisótopos essenciais à medicina nuclear. Conta com recursos estimados de R\$ 850 milhões da FINEP e deverá entrar em funcionamento em 2017. O CDTN coordena o processo de Licenciamento Ambiental do RMB, bem como a elaboração e execução do Programa de Monitoração Radiológica Ambiental Pré-Operacional. Participa também do desenvolvimento de vários sistemas e subsistemas do reator, necessitando hoje, portanto, de recursos humanos adicionais para acompanhar a crescente demanda do projeto e as aposentadorias dos especialistas envolvidos.

O CDTN desenvolve atividades de P&D com diversos parceiros regionais, nacionais e internacionais, nas áreas de recolhimento e armazenamento de fontes fora de uso e de rejeitos radioativos, oriundos das diversas aplicações da energia nuclear em todo o território nacional; manutenção de padrões nacionais para medições das radiações ionizantes e disseminação desta padronização no País; desenvolvimento de aplicações de materiais nanoestruturados; atendimento à demanda da sociedade por produtos e serviços tecnológicos nas áreas nuclear, meio ambiente, agricultura, indústria e serviços, com destaque para termofluidodinâmica de centrais nucleares, irradiação de gemas, utilização de técnicas hidrometalúrgicas para avaliação e mitigação de impactos ambientais.

O CDTN teve a sua máxima força de trabalho durante o Programa Nuclear Brasil-Alemanha, como um instituto da NUCLEBRÁS/SA encarregado de absorver a tecnologia nuclear transferida nesse acordo. Nesta ocasião, o Centro chegou a ter cerca de 700 trabalhadores efetivos.

Entretanto, a falta de concursos públicos nas dimensões necessária levou a redução de 50% do quadro funcional, conforme ilustra o Gráfico 10.

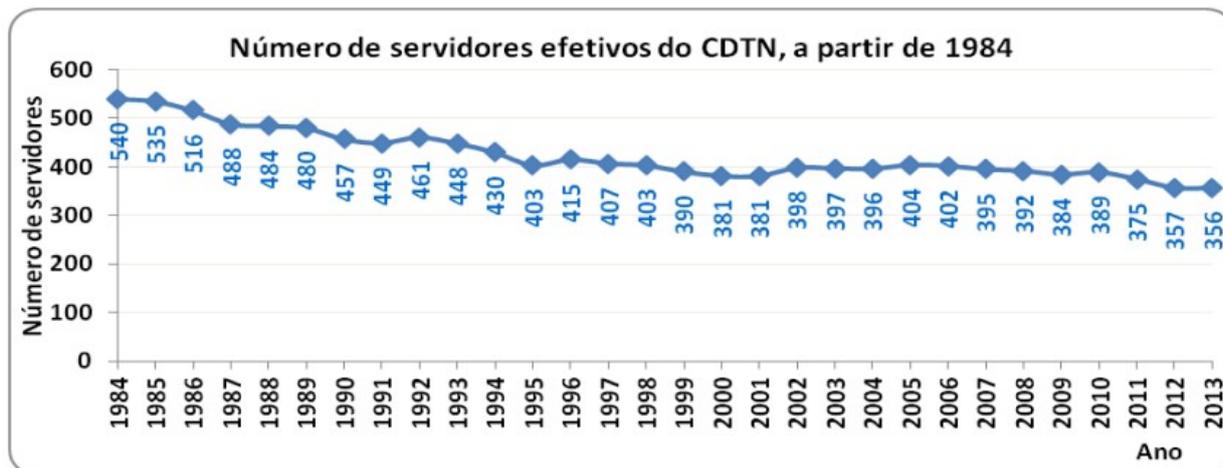


Gráfico 10 – Redução do quadro de pessoal do CDTN

Mais preocupante que esta evolução é a estimativa de drástica redução que se avizinha, causado pela idade média avançada dos servidores aliada ao atingimento do tempo regulamentar para aposentadoria. A Tabela 4 apresenta o quadro.

| Ano  | Podem Aposentar |          |
|------|-----------------|----------|
|      | Homens          | Mulheres |
| 2013 | 103             | 48       |
| 2014 | 120             | 53       |

Tabela 4 – Previsão de aposentadorias no CDTN

### 6.5. [INPA](#) – Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia

Em seus anos primordiais, O Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia (INPA) ocupou-se em pesquisar minuciosamente a fauna e a flora através de levantamentos e inventários que hoje servem como base para outras pesquisas que se desdobram nos esforços de novas ações. Tudo isso possibilita enfrentar o desafio atual de expandir a exploração dos recursos naturais da Amazônia de maneira sustentável.

Sua crescente responsabilidade tem sido a de produzir conhecimento tecnológico robusto e estratégico sobre a região amazônica, observando as condições de vida para promover bem estar e crescimento socioeconômico, defendendo seus múltiplos e diversos ecossistemas.

O INPA tem se orientado pelas necessidades específicas de conscientizar e apoiar a conservação ambiental, a biodiversidade e os recursos físicos da região; viabilizar estratégias de desenvolvimento ecologicamente sustentável; disseminar conhecimentos e tecnologias para segmentos sociais ligados à produção primária e/ou economicamente desfavorecidos; contribuir para a qualificação de recursos humanos para formulação de políticas públicas, a condução das estratégias de desenvolvimento e a ampliação da geração de conhecimentos e tecnologias; a proteção do patrimônio sociocultural e das populações tradicionais a ele relacionadas.

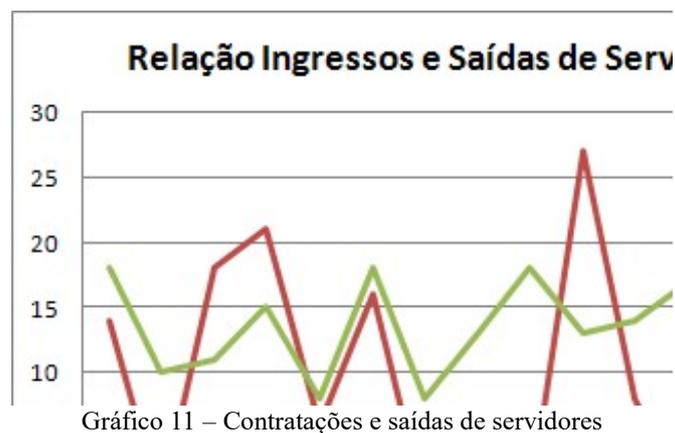
O INPA tem a visão de ser reconhecido, tanto pela sociedade brasileira quanto pelas comunidades científicas nacional e internacional pela relevância de suas pesquisas e como fornecedor de subsídios às políticas públicas de desenvolvimento regional.

Sua estrutura multidisciplinar busca o fortalecimento das relações com os setores privados, especialmente o segmento empresarial, oportunizando a certificação de laboratórios, a disponibilização de serviços tecnológicos e científicos, incubação de negócios a partir do conhecimento construído no instituto e a transferência de tecnologia.

Nos últimos anos tem dado passos decisivos na modernização da gestão, na recuperação e expansão da infraestrutura geral, no treinamento de pessoal, na maximização de recursos, na consolidação de novas atividades de pesquisa e na criação e implementação de unidades administrativas estratégicas.

Esse conjunto de objetivos, estratégias, metas e visão de futuro, refletem a preocupação institucional com a integração e o desenvolvimento da pesquisa, a continuidade da modernização e profissionalização da administração, o fortalecimento geral da gestão e o foco nos clientes, de forma a melhorar a inserção do Instituto no cenário regional. Todas estas atividades são atualmente conduzidas por 676 pessoas.

Seu quadro de trabalhadores tem sofrido sistemática redução. A inserção de novos servidores é inferior ao número de saídas, conforme se pode aquilatar no Gráfico 11 abaixo.



Foram 111 contratações contra 179 exonerações, perda acumulada de 68 profissionais, num ambiente de crescente responsabilidades e necessidades da sociedade. A tímida renovação não supre a demanda de novos projetos aportados, ou a potencial expansão das atividades, um dos objetivos do Instituto.

A necessidade de revitalização do quadro é urgente: estão previstas 50 aposentadorias em 2013, quase 10% do quadro. Dados do controle de idade e contribuição previdenciária do servidor indica que o número de aposentadorias anuais aumentará a cada ano; logo o INPA estará extremamente debilitado para consecução dos seus objetivos.



É necessário que se estabeleça com brevidade uma política de recomposição e expansão do quadro de servidores que viabilize ao Instituto continuar suas atividades. É urgente criar ambiente favorável à transferência de conhecimentos de servidores experientes a seus substitutos, não abrir concursos apenas após as aposentadorias daqueles.

A estagnação do quadro de servidores é menos importante do que a previsão de perdas para os próximos anos. Mesmo realizando ações de impacto positivo sobre a realidade da região, o INPA está em perigo, encontra-se em situação preocupante que precisa ser tornada pública à sociedade brasileira.

Fontes:



<http://www.servidor.gov.br/publicacao/index.htm>

**Boletim Estatístico de Pessoal volume 17 - Nr. 201 – Janeiro de 2013**

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

Secretaria de Gestão Pública

Departamento de Gestão dos Sistemas e Informações das Estruturas e da Força de Trabalho

