



EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES
SCS Quadra 9, Edifício Parque Cidade Corporate, Torre C, 1° ao 3° andares - Bairro Asa Sul
Brasília-DF, CEP 70308-200
(61) 3255-8900 - <http://www.ebserh.gov.br>

Relatório - SEI nº 5/2023/SERET/CDP/DGP-EBSERH

Brasília, 01 de dezembro de 2023.

Assunto: Relatório final acerca dos estudos de viabilidade técnica – econômica- financeira de Adicional de Titulação para empregados públicos efetivos da Rede EBSERH.

1. INTRODUÇÃO

Em 2011, por meio da Lei nº 12.550, foi criada a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - Ebserh, uma empresa pública vinculada ao Ministério da Educação – MEC.

A Ebserh tem como missão aprimorar a gestão dos Hospitais Universitários Federais e congêneres, prestar atenção à saúde de excelência e fornecer um cenário de prática adequado ao ensino e pesquisa para docentes e discentes, bem como a visão de ser referência na gestão de Hospitais Universitários Federais.

Para que seja possível atingir seus objetivos, se faz necessário cuidar do seu capital humano, composto por profissionais multidisciplinares em diversas áreas de atuação, visando implementar ações que impactem positivamente a qualidade de vida e a consequente fixação de seus empregados, assim como proporcionar benefícios que venham tornar a Ebserh uma empresa cada vez melhor para o desenvolvimento de suas atividades. Durante a negociação do ACT 2023/2024, foram firmados alguns compromissos da empresa com os empregados. Em busca de dar prosseguimento aos temas que não foram possíveis de serem tratados durante o processo negocial, foi proposta a abertura de Grupos de Trabalho (GT) com temas relevantes para a vida funcional do trabalhador.

Desta maneira, foi instituído o Grupo de Trabalho (GT) que teve como objeto estudos dos viabilidade técnica e econômico e financeira de Adicional de Titulação para empregados públicos efetivos da Rede EBSERH, conforme a Portaria nº 183, de 18 de maio de 2023, publicada no Boletim de Serviço nº 1.557, de 18 de maio de 2023, sendo garantida a participação de representantes indicados pelas entidades sindicais e representantes indicados pela empresa.

2. OBJETIVO

O Grupo de Trabalho (GT) visa realizar estudos dos critérios e formas de concessão de Adicional de Titulação para empregados públicos efetivos da Rede Ebserh.

O GT objetiva elaborar proposta conjunta de forma tal que viabilize implementar política de valorização profissional, em pecúnia, dos empregados efetivos com percepção de percentual de adicional de titulação, em caráter permanente, com base no maior salário-base inicial das carreiras do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) vigente e seus reajustes, conforme Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), no âmbito da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh).

O Adicional de Titulação deverá contemplar os empregados públicos efetivos dos Hospitais Universitários Federais que possuem contrato de gestão com a Ebserh, bem como os da Administração Central.

3. MOTIVAÇÃO

A implementação de Adicional de Titulação para os empregados públicos efetivos é essencial para a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - Ebserh por diversas razões. Adiante, serão apresentadas algumas motivações pelas quais a empresa poderia oferecer Adicional de Titulação aos seus funcionários.

O GT realizou estudos sistematizados na produção bibliográfica sobre o tema, visando subsidiar a apresentação na necessidade institucional de concessão deste tipo de gratificação. Desta forma, o grupo sistematizou os benefícios esperados na perspectiva

de retorno sobre o investimento, com resultados em nível de organização, pessoas e processos, considerando ainda, os impactos sobre o bem-estar dos profissionais. Assim, os quatro pilares abaixo listados foram utilizados como a referência para a busca ativa sobre normas, estudos empíricos e bases de dados foi realizada:

3.1. Retenção de talentos: manter uma equipe qualificada e experiente é crucial para a qualidade dos cuidados prestados pelos hospitais. Oferecer benefícios como Adicional de Titulação pode incentivar os funcionários a permanecerem na instituição por mais tempo, reduzindo a rotatividade de pessoal;

3.2. Melhoria na Produtividade: empregados com níveis mais elevados de qualificação tendem a ser mais produtivos e capazes de lidar com tarefas mais complexas. Isso pode levar a um aumento na eficiência e na qualidade dos serviços prestados pela empresa pública.

3.3. Estímulo à Qualificação: o adicional de titulação pode servir como um incentivo para que os funcionários busquem níveis mais elevados de qualificação e educação. Isso pode resultar em uma força de trabalho mais educada e qualificada, que, por sua vez, pode desempenhar um papel importante no aprimoramento dos serviços prestados pela empresa pública.

3.4. Eficiência organizacional: oferecer um adicional de titulação com base na educação e qualificação dos funcionários pode desenvolver a capacidade da organização produzir os resultados desejados com um gasto mínimo de energia, tempo, dinheiro, e recursos humanos e materiais, recompensando aqueles que investem em sua própria formação e desenvolvimento profissional.

Debatidos os achados, o Grupo de Trabalho (GT) estabeleceu a motivação da concessão da gratificação a partir de fundamentos teórico-práticos baseados em evidências, conforme a argumentação que se segue.

A percepção do profissional de que não é reconhecido, embora se dedique as suas tarefas e embora ao seu desempenho, pode implicar em redução do engajamento, desgaste na relação com a empresa e provável desapego na qualidade das entregas no trabalho. A Organização Mundial da Saúde define saúde mental como o estado de bem-estar no qual cada indivíduo percebe seu próprio potencial, consegue lidar com o estresse normal da vida, pode trabalhar de maneira natural e frutífera e é capaz de fazer contribuições para sua comunidade.

Os fatores psicossociais do trabalho são descritos pela Organização Internacional do trabalho (OIT) como aspectos presentes na interação dinâmica entre o trabalhador e seu trabalho. De um lado, o trabalhador com suas experiências, vivências e necessidades; do outro, os aspectos relacionados ao trabalho – ambiente, conteúdo e tarefas. Essa interação pode ser positiva, quando oferece suporte, proteção e promoção de saúde aos trabalhadores, ou negativa, quando se torna ameaçadora e perigosa para o trabalhador – nesse caso, têm-se os chamados de fatores de riscos psicossociais.

Quando o desequilíbrio prevalece e o trabalhador não apresenta condições internas para lidar com esses fatores, podem-se gerar distúrbios emocionais, comportamentais e problemas à saúde. Horcades e Vilela (2022) trazem o reconhecimento normativo brasileiro de que o ambiente de trabalho se organiza enquanto microssistema de condições, leis, influências e interações de ordens diversas, incluindo as de ordem psicológica, que incidem sobre o ser humano no seu local de trabalho. É neste sentido que iniciativas de reconhecimento podem mitigar parte dos problemas psicológicos associadas ao exercício laboral.

Considerando as assertivas anteriormente citadas, a administração pública precisa buscar a excelência dos serviços ao cidadão, e, em um mundo globalizado e competitivo e de tendência à uniformização tecnológica, a inovação fundamentada em evidências, em estudos acadêmicos, **é uma premissa para a busca dos melhores resultados organizacionais**. Pessoas, quando valorizadas, motivadas e comprometidas, colocam à disposição das organizações seus conhecimentos, habilidades e múltiplas experiências, que, se bem aproveitados, contribuem decisivamente para o desenvolvimento organizacional (Motta,1997): essa é a essência do capital intelectual.

O empregado é gerador de capital intelectual ativo, que potencializa a geração de conhecimento, inovação e eficiência para que a organização alcance a excelência nos serviços prestados. O capital intelectual gera os recursos com que a organização lidar ao enfrentar as exigências dos processos de trabalho em nível de excelência (Wosniaki ,2020). A engenharia de produção já conta com estudos, no Brasil, que validam a possibilidade de se obter informações acerca dos ativos intangíveis, e especificamente, de capital intelectual, mediante mudanças nas práticas contábeis atuais para estes ativos, conforme estudos de e Pacheco (2005), Silveira et. al. (2017) e Perez e Perez et.al. (2022). Os estudos apresentam formas de medir e divulgar capital intelectual nas demonstrações contábeis, como “recurso/ativo intangível”, que pode incluir a matriz de gerenciamento de recursos organizacionais. São ativos intangíveis as fontes não-físicas de valor econômico geradas por: inovações; fluxos organizacionais; conhecimentos formalizados e práticas de recursos humanos que, potencialmente, podem gerar benefícios futuros, com enfoque de “possibilidades” (Lev, 2001 *apud* Pacheco, 2005). Os autores trazem os casos das empresas como *International Business Machines Corporatio - IBM* e *Dow Chemical Company - DOW*, que adotam em seus indicadores, a mensuração e monitoração como parte das especificações do trabalho, e das ferramentas de avaliação de desempenho institucional e individual, categorizados como valor econômico oculto.

Para Pacheco (2005), o que se verifica nas organizações é que a par da progressiva **valorização dos ativos intangíveis**, ocorre também **uma revalorização dos recursos humanos**, em geral, e das pessoas qualificadas, que pode, em particular, contribuir com a manutenção da vantagem competitiva do negócio. Importa destacar que o negócio em questão é o serviço público, cuja retenção de profissionais no âmbito da saúde é um fator crítico. Afinal, a redução de turnover nas instituições públicas de saúde envolve a defasagem salarial em relação ao mercado privado, mas não somente envolve as possibilidades de reconhecimento e

valorização do conhecimento construído na carreira, seja pela educação permanente em saúde, seja pelo valor agregado à formação.

Desta forma, infere-se que as relações de troca entre indivíduos e organizações são bilaterais: o trabalhador contribui com o trabalho para satisfazer suas necessidades e a organização, em contrapartida, utiliza-se dos mecanismos de recompensas financeiras e sociais para atraí-lo, retê-lo e incentivá-lo. É este o ponto de convecção entre o capital intelectual e o ativo intangível que se insere nos resultados organizacionais. Em essência, **as pessoas têm necessidade de perceber que suas contribuições estão recebendo retribuições justas, equitativas e equilibradas** (Mikula,1980). Schmidt e Santos (2002) dizem que “quanto mais qualificado for o capital humano de uma organização, melhores resultados ela alcançará em termos de Capital Intelectual”.

Neste sentido, a ausência de política de reconhecimento e valorização profissional pode implicar em dificuldade de reter talentos. No caso da Ebserh, o desligamento de profissionais extremamente qualificados que atuam em hospitais de ensino representa tanto perdas diretas de eficiência em folha de pagamento, conhecimento e treinamento, como indiretas de recrutamento, admissão e desligamento, que envolvem a necessidade de realização de concursos públicos, além de impactar diretamente a precisão dos processos e assertividade nas entregas ao cliente final, usuário do SUS, prejudicando significativamente o negócio (Martins e Silva, 2022).

Na psicologia organizacional, autores como Pantoja et. Al (2010), Garavan et. al (2019), Bal (2020), e Opperman et. al (2022) trazem dados empíricos sobre os resultados do impacto das percepções sobre o trabalho, sobre a organização em que atua, no desempenho do indivíduo e na relação dele com a equipe e com as entregas em que está inserido: O capital psicológico dos funcionários afeta vários resultados relacionados aos negócios, como desempenho no trabalho, satisfação no trabalho, cidadania, absenteísmo e stress. A formação, no seu sentido mais restrito, deveria ser patrocinada pela organização porque se presume que traz benefícios organizacionais imediatos, enquanto o desenvolvimento pode ser patrocinado pela organização, ou não. A cultura de incentivo ao desenvolvimento dá suporte para que empregados agreguem significado no seu comportamento, legitimando as suas práticas com maior comprometimento com a organização, com conseqüente melhor desempenho.

Em todos os casos, no contexto das organizações vinculadas à política nacional de Educação Permanente em Saúde, no SUS, os processos formativos devem ser promovidos pela instituição de saúde, seja promovendo por suas instituições de ensino, seja incentivando e reconhecendo os profissionais que atuam na ponta, revisando sua práxis, baseando a entrega social de acordo com as premissas da saúde baseada em evidências.

A partir do momento que a organização **reconhece o valor agregado do capital intelectual de seus profissionais** e identifica os **riscos associados à percepção de ausência de práticas de reconhecimento** no contexto da **retenção de talentos e de motivação para o trabalho**, ela se coloca em vantagem competitiva, **valorizando sua estratégia e se alinhando à excelência** que é premissa no âmbito do Sistema Único de Saúde.

Frente ao exposto, é evidente que a empresa pública totalmente dependente com maior orçamento do Tesouro Nacional, que atua no âmbito de hospitais de ensino no apoio à formação de profissionais de saúde, deve atuar para reconhecer, ainda que inicialmente, só em pecúnia, os esforços de formação em alto nível de seus profissionais.

Por fim, a implementação do Adicional de Titulação também deve ser feita com cuidado, para garantir que seja justa, transparente e alinhada aos objetivos da Ebserh. Os estudos do Grupo de Trabalho serviram para fundamentar critérios claros para determinar quem é elegível para receber o adicional e como ele é calculado. Além disso, é importante garantir que os recursos financeiros estejam disponíveis para sustentar esse tipo de benefício, segundo as normas orçamentárias que regem a Ebserh. A decisão de oferecer esse benefício deve ser considerada como parte da estratégia de gestão de pessoas e da cultura organizacional da Ebserh.

4. ADICIONAL DE TITULAÇÃO EM OUTRAS EMPRESAS ESTATAIS FEDERAIS

Corroborando este estudo dos critérios e formas de concessão do Adicional de Titulação, foi realizado um levantamento entre as Empresas Estatais Federais, reportando quais atualmente oferecem aos seus colaboradores Adicionais de Titulação coletivos.

Segundo a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), a empresa estatal dependente é a empresa controlada que recebe do ente controlador recursos financeiros para pagamento de despesas com pessoal ou de custeio em geral ou de capital, excluídos, no último caso, aqueles provenientes de aumento de participação acionária (SGPR, 2023).

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares é empresa pública totalmente dependente do tesouro nacional, ou seja, tem no seu ente controlador, o Ministério da Educação, a fonte exclusiva de recursos financeiros tanto para pagamento de despesas com pessoal quanto como para os recursos de capital e de custeio. A sua força de trabalho é composta por empregados públicos federais, com regime de trabalho regulamentados pela Consolidação das Leis Trabalhistas, ou CLT. Assim como no universo privado, o regime celetista na esfera pública pressupõe a isonomia de direitos.

O relatório de acompanhamento fiscal da Instituição Fiscal Independente (2017) registava que as atividades estatais de organizações totalmente dependentes do tesouro integravam até então, 11 ministérios e 11 atividades distintas. Das 18 estatais,

apenas 3 atuam na área de saúde (EBSERH, HCPA e GHC).

Nesse caso, restringiu-se o levantamento às 10 empresas que têm seus orçamentos de dispêndios, vinculados ao Orçamento Federal e assim se criou o quadro abaixo:

Nome da Instituição	Aspectos financeiros sobre o seguro observados	Informações Complementares
Companhia Brasileira de Trens Urbanos – CBTU	Não há instituição de adicional de titulação.	
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária- EMBRAPA	Manterá o pagamento do adicional de titularidade para os empregados ocupantes de cargo cujo pré-requisito seja o nível superior completo, nos seguintes percentuais: I - 9% (nove por cento) do salário-base para os detentores de certificado em nível de pós-graduação lato sensu; II - 18% (dezoito por cento) do salário base para os detentores de título de mestrado; e III - 36% (trinta e seis por cento) do salário-base para os detentores do título de doutorado.	O adicional de titulação não será cumulativo em função do título adquirido ou cargo, sendo considerado o maior grau que o empregado possuir.
Companhia Nacional De Abastecimento – Conab	Os empregados que ocupam o cargo Auxiliar ou Assistente, ao concluírem o Ensino Superior Sequencial, Superior Tecnólogo ou a Graduação em cursos de áreas de interesse da Companhia e reconhecido pelo Ministério da Educação - MEC, avançam 1 (uma) referência salarial. Os empregados que ocupam o cargo Analista, ao concluírem uma Pós-Graduação lato sensu, em cursos de áreas de interesse da Companhia e reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC, avançam 1 (uma) referência salarial. Obs.: O avanço é aplicado uma única vez na carreira do profissional para qualquer pós-graduação lato sensu. Os empregados que ocupam o cargo Analista, ao concluírem uma Pós-Graduação <i>strictu sensu</i> , em cursos de áreas de interesse da Companhia e reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC, avançam 2 (duas) referências salariais. Obs.: O avanço é aplicado uma única vez na carreira do profissional para qualquer pós-graduação strictu sensu (mestrado ou doutorado). Este avanço não é cumulativo com o avanço aplicado de pós-graduação.	A Conab reservará, no mínimo, 80% do orçamento disponível para aplicação deste critério.
Empresa Brasil de Comunicação - EBC	Não há instituição de adicional de titulação.	
Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A- AMAZUL	Não há instituição de adicional de titulação.	
Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais-CPRM	Não há instituição de adicional de titulação.	
Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do	Não há instituição de adicional de titulação.	

Parnaíba-CODEVASF		
Empresa Telecomunicações Brasileiras S/A. - TELEBRÁS	Não há instituição de adicional de titulação.	
Grupo Hospitalar Conceição - GHC	2% sobre salário base profissional que possuir especialização ou residência médica concluída, desde que vinculada a área de atuação, excetuado as titulações de mestrado profissional, mestrado e doutorado.	Vedado a acumulação de adicionais de aperfeiçoamento na hipótese de o profissional possuir mais de uma especialização e/ou residência concluída.
Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA	2% sobre salário base ou residência médica concluída, desde que vinculada a área de atuação, excetuado as titulações de mestrado profissional, mestrado e doutorado	Vedado a acumulação de adicionais de aperfeiçoamento na hipótese de o profissional possuir mais de uma especialização e/ou residência concluída.

Para complementar as informações identificadas entre instituições pares no âmbito da administração pública federal, o GT realizou busca ativa em sítios eletrônicos de outras organizações, para compor a avaliação de critérios de seleção e concessão de gratificação de titulação, ou correspondente, conforme quadro que se segue:

Empresa	Benefício	Nível exigido	Para quais níveis de titularidade	Definição	Como é concedido
Inmetro	Retribuição por titulação	Superior	Doutorado Mestrado Aperfeiçoamento em nível de formação Especialização	Vantagem concedida aos servidores ocupantes de cargo de nível superior detentores dos títulos de Doutor; grau de Mestre ou possuir certificado de conclusão, com aproveitamento, de cursos de aperfeiçoamento ou especialização, como forma de incentivo à qualificação.	A partir da data de conclusão do curso; É considerada "provento"; Varia de acordo com a classe, padrão e titulação; Especialista Sênior R\$2.300,51. Variam entre R\$222 e R\$2.863,29 Em nenhuma hipótese o servidor poderá perceber cumulativamente mais de um valor relativo à RT.

GDF	Gratificação de Titulação – GTT	Não há	Doutorado Mestrado Especialização Graduação	Gratificação de Titulação – GTIT: parcela remuneratória vinculada à apresentação de diploma de doutorado, mestrado e graduação e certificados de pós-graduação lato sensu e ensino médio.	<p>Não pode ser utilizado para obtenção de outra vantagem e é vedada a acumulação de mais de um adicional de titulação(R\$2800)</p> <p>I – 30% (trinta por cento), pela apresentação de título de Doutor;</p> <p>II – 20% (vinte por cento), pela apresentação de título de Mestre;</p> <p>III – 15% (quinze por cento), pela apresentação de diploma de curso de pós-graduação lato sensu, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;</p> <p>IV – 10% (dez por cento), pela apresentação de diploma de curso superior, para os ocupantes de cargos de nível médio e fundamental, ou de segunda graduação, no caso de ocupante de cargo de nível superior</p>
-----	---------------------------------	--------	--	---	--

5. PROPOSIÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO

A proposta busca viabilizar a implementação da política de valorização profissional, em pecúnia, dos empregados efetivos com percepção de percentual de adicional de titulação, em caráter permanente, com base no maior salário-base inicial das carreiras do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) vigente e seus reajustes, conforme Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), no âmbito da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh)

Para tanto, o Grupo de Trabalho (GT) estabeleceu a definição operacional dos conceitos utilizados na proposta. É adicional de titulação a concessão de valor fixo de Gratificação a ser adicionado ao salário-base dos empregados públicos efetivos da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, a título de retribuição pecuniária devida aos seguintes profissionais:

- I - Detentores de títulos de **Doutor, grau de Mestre** ou que possuem certificado de conclusão de **cursos de especialização ou residência**, para todos os cargos;
- II - Detentores de certificado de conclusão de **cursos de graduação**, para cargos de **nível médio e técnico**; e
- III - Detentores de certificados de conclusão de cursos **de nível técnico** ou **cursos livres**, para cargos de **nível médio**.

É requisito que a formação seja compatível com as atividades laborais, no âmbito do ensino, pesquisa, inovação, qualificação da assistência e da gestão, e da saúde baseada em evidências, alinhada à área de atuação no cargo e/ou saúde, administração pública e correlatas, como forma de incentivo à qualificação, **excetuados os requisitos para o ingresso no cargo**. O adicional de

titulação **não será cumulativo** em função do título adquirido ou cargo, sendo considerado o maior grau que o empregado possuir.

A gratificação deve ser concedida a partir de determinado valor de referência, que é definido **sobre a quantia de R\$ 12.524,35 (doze mil, quinhentos e vinte e quatro reais e trinta e cinco centavos)**, referente ao maior salário inicial nas carreiras Ebserh, a saber, da carreira de cargos de nível superior, classe S-5, conforme PCCS vigente no momento da deliberação, acompanhando a atualização, quando for o caso.

Isto posto, foram estabelecidas as definições e requisitos para concessão da gratificação, de forma a reconhecer oito níveis, não cumulativos, de gratificação. Em todos os casos, a gratificação deverá ser concedida a partir do momento em que o profissional apresenta o título à autoridade verificadora. A proposição do grupo é que uma Comissão Permanente Multidisciplinar, com integrantes eleitos e indicados, seja composta para validação administrativa dos requisitos quando da apresentação pelo interessado.

Desta forma, o GT propõe a seguinte estrutura de gratificação:

1. **Gratificação para Cursos Livres (GCL)**

*Será concedida a empregado efetivo de **cargo de nível médio**, e terá por requisito a apresentação de certificado de conclusão de curso livre, emitido nos últimos cinco anos, com carga horária mínima de 120 horas. É requisito para manutenção desta gratificação a apresentação de certificado a cada interstício de 5 anos.*

Valor: R\$ 100,19 (cem reais e dezenove centavos), correspondente ao valor de 0,8% do valor de referência.

2. **Gratificação para Curso Técnico (GCT)**

*Será concedida a empregado efetivo de **cargo de nível médio**, e terá por requisito a apresentação de certificado de conclusão de curso técnico, emitido por instituição inserida [no sistema nacional de informações da educação profissional e tecnológica](#).*

Valor: R\$ 150,29 (cento e cinquenta reais e vinte e nove centavos), correspondente ao valor de 1,2% do valor de referência.

3. **Gratificação para Curso de Especialização de Nível Técnico (GET)**

*Será concedida a empregado efetivo de **cargo de nível médio ou técnico**, e terá por requisito a apresentação de certificado de conclusão de especialização de nível técnico, emitido por instituição credenciada para tal no [Catálogo Nacional de Cursos Técnicos](#).*

Valor: R\$ 200,39 (duzentos reais e trinta e nove centavos), correspondente ao valor de 1,6 % do valor de referência.

4. **Gratificação para Curso de Graduação (GCG)**

*Será concedida a empregado efetivo de **cargo de nível médio ou técnico**, e terá por requisito a apresentação de certificado de conclusão de graduação, emitido por instituição de ensino superior credenciada no Ministério da Educação.*

Valor: R\$ 350, 68 (trezentos e cinquenta reais e sessenta e oito centavos), correspondente ao valor de 2,8 % do valor de referência.

5. **Gratificação para Curso de Especialização Lato Sensu (GELS)**

*Será concedida a empregado efetivo de **cargo de nível médio, técnico, e superior** e terá por requisito a apresentação de certificado de conclusão de especialização lato sensu, reconhecido pelo Conselho Nacional de Educação.*

Valor: R\$ 450,88 (quatrocentos e cinquenta reais e oitenta e oito centavos), correspondente ao valor de 3,6% do valor de referência.

6. **Gratificação para Curso de Especialização tipo Residência Médica, Uni e Multiprofissional (CGR)**

*Será concedida a empregado efetivo de **cargo de nível médio, técnico, e superior** e terá por requisito a apresentação de certificado de conclusão de especialização lato sensu, reconhecido pelo Conselho Nacional de Educação e pelo Coordenação Geral de Residências em Saúde – CGRS.*

Valor: R\$ 701,36 (setecentos e um reais e trinta e seis centavos), correspondente ao valor de 5,6 % do valor de referência.

7. **Gratificação para Curso de Mestrado (GCM)**

*Será concedida a empregado efetivo de **cargo de nível médio, técnico, e superior** e terá por requisito a apresentação de certificado de conclusão de especialização *stricto sensu* em nível de Mestrado, reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.*

***Valor:** R\$ 1001,95 (mil e um reais e noventa e cinco centavos), correspondente ao valor de 8,0 % do valor de referência.*

8. **Gratificação para Curso de Doutorado (GCD)**

*Será concedida a empregado efetivo de **cargo de nível médio, técnico, e superior** e terá por requisito a apresentação de certificado de conclusão de *stricto sensu* em nível de Doutorado, reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.*

***Valor:** R\$ 1302,53 (mil trezentos e dois reais e cinquenta e três centavos), correspondente ao valor de 10,4 % do valor de referência.*

6. **ANÁLISE FINANCEIRA**

Para estimar os custos da eventual implementação do adicional de titulação, nos termos previstos no modelo ora proposto pelo Grupo de Trabalho (GT), estimativas de impacto orçamentário foram realizadas, no que se segue o mecanismo de cálculo.

A empresa hoje conta com mais de 41 mil empregados contratados por meio da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT que convivem com 19 mil servidores públicos estatutários, em 40 hospitais universitários distribuídos por todas as regiões do país e a Administração Central.

Esse quadro é composto por profissionais da área assistencial (médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, fisioterapeutas, nutricionistas etc.) e administrativa (analistas, advogados, arquitetos, engenheiros, tecnólogo, etc.). A Rede Ebserh é a maior rede de hospitais públicos do Brasil, com atividades que unem dois dos maiores desafios para o governo: educação e saúde.

As informações de quadro de pessoal foram tratadas, a partir dos registros no Sistema de Gestão de Pessoas – SIGP. O SIGP é o sistema de gerenciamento das informações de pessoal da Ebserh, que possui estrutura modular, em que se registram currículo eletrônico, avaliação de desempenho, cadastro funcional, frequência, pagamento de proventos, entre outros processos.

Anualmente, os empregados efetivos do quadro podem inserir documentos no módulo de currículo eletrônico, conhecido como “Banco de Talentos”, que tem interface amigável, em modelagem de currículo eletrônico, constituído por campos que envolvem diferentes aspectos de desenvolvimento de pessoas: formação, idiomas, patentes, atuação como docentes, participações em eventos de capacitação, publicação e atividades organizacionais, aqui chamadas de atividades institucionais.

Para fins de estimativa de impacto orçamentário, foram extraídos deste banco de dados, os registros específicos da aba “Formação”, objeto da gratificação proposta. Os dados foram tratados, e categorizados segundo o parâmetro das gratificações estipuladas pelo GT: considerando tipo de vínculo, cargo, requisitos de ingresso no cargo e maior titulação de cada indivíduo. Cada **indivíduo teve a maior titulação identificada** e classificada, visto que o modelo propõe a gratificação por nível, e não por quantidade de títulos obtidos. Foram removidos ainda, os dados de empregados rescendidos, e temporários.

Foram as etapas:

1 - **Base do Banco de Talentos:** exportada do sistema de gestão de pessoas;

1.a - **Removidos os desligados e temporários:** cruzamento de dados para identificação das datas de desligamento.

2 - **Hierarquia por nível de cada registro da aba formação:** baseada no nome, e classificação dos registros feitos pelos empregados.

3 - **Cargo:** de acordo com o Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

4 - **Nível de requisito de ingresso no cargo:** de acordo com edital do concurso.

5 - **Maior título de cada pessoa:** classificação e tratamento de dados.

6 - **Exclusão de duplicatas:** classificação e tratamento de dados.

Tratada a base de dados, foram realizadas simulações em quatro cenários, de acordo com os valores percentis estipulados pelo grupo, e com o cálculo de incidência de impostos de acordo com as normativas do Ministério do Trabalho (e-social). Em média, ao qualquer valor que se acresce ao salário, incidem-se 35,8 % de impostos e encargos.

Com base nestas estimativas de valores, o custo efetivo da gratificação foi estimado ao mês, e ao ano:

$$\text{Custo} = ((\text{valor da gratificação correspondente aos registros no ano corrente}) * (\text{impostos})) * 12$$

As estimativas retornaram o custo estimado ao ano de **R\$ 230.170.896,48** (duzentos e trinta milhões, cento e setenta mil, oitocentos e noventa e seis reais e quarenta e oito centavos), considerando os 24.359 indivíduos com registro no Banco de Talentos.

Sobre este cálculo, como não é possível estimar em que medida os registros podem aumentar, apenas uma simulação pôde ser realizada:

Simulação 01:

Contempla o cenário em todos os indivíduos do quadro de empregados efetivos fizessem jus à maior titulação, Doutorado - que corresponde ao valor de R\$ 1.302,53- para calcular o teto de gastos com este recurso.

Para um quadro atual de **41 mil** empregados, o custo de maior titulação para todos, em maior nível, seria de **R\$ 870.267.184,08** (oitocentos e setenta milhões, duzentos e sessenta e sete mil, cento e oitenta e quatro reais e oito centavos) ao ano.

[Nº Empregados] NE = 41.000

[Valor Doutorado] VD = R\$ 1302,53

[CUSTO MENSAL] CM = NE x VD = R\$ 53.403.730,00

[CUSTO ANUAL] CA = 12 x CM = R\$ 640.844.760,00

[CUSTO ANUAL C/ ENCARGOS] CAE = 1,358 x CA = R\$ 870.267.184,08

Isto porque podem ser fatores que influenciam este cálculo, erros ou ausência de registro pessoal no Banco, que é alimentado por iniciativa do colaborador. Sobre este valor, influenciam-se alguns fatores limitantes:

1. Não é possível identificar a carga horária de mínima exigida para o critério no caso da gratificação de cursos livres, já que esta base de dados não foi tratada.
2. A aba de formação é preenchida pelo empregado e validada por uma equipe pequena, o que pode gerar vieses no cadastro.
3. Não é possível identificar se a especialização registrada é a utilizada para acesso ao cargo (variação de 3 mi).

Uma estimativa mais fidedigna pode ser feita **após aplicação de pesquisa junto aos empregados**, por formulário eletrônico, em que possa ser autodeclarado: o cargo atual, tipo e área de titulação máxima atual, e se qual tipo e área de eventual titulação em curso, por exemplo. Podem ser consideradas ainda, as intenções de obtenção de título. Desta forma, a gestão poderá ter uma base para realização de projeções de custo mais ajustada à realidade dinâmica dos HUFs da Rede.

7. CONCLUSÃO

É possível concluir que a concessão do adicional de titulação para os empregados públicos efetivos da Rede EBSEH é fundamentada em aspectos teórico-práticos baseados em evidências.

O relatório destaca a importância de cuidar do capital humano da empresa, visando implementar ações que impactem positivamente a qualidade de vida dos empregados e a consequente manutenção destes na empresa, além de proporcionar benefícios que tornem a EBSEH uma empresa cada vez melhor para o desenvolvimento de suas atividades.

O Grupo de Trabalho (GT) realizou estudos sistematizados, visando subsidiar a apresentação na necessidade institucional de concessão deste tipo de gratificação. Os estudos apontam que a implementação do adicional de titulação é essencial para a EBSEH, pois pode contribuir para a **permanência de talentos, melhoria na produtividade, estímulo à qualificação e eficiência organizacional**. Além disso, a concessão desse benefício é considerada parte da **estratégia de gestão de pessoas** podendo fazer parte da cultura organizacional da EBSEH, ao **implementar a lógica de valorização do conhecimento adquirido**, uma vez que a empresa tem pessoas como pilar.

O grupo de trabalho **considerou os custos da iniciativa frente ao retorno sobre o investimento**, e a sustentabilidade econômica necessária. A inserção de uma política desta natureza em empresa do porte e abrangência que a EBSEH detém motivou as atividades do grupo, durante todo o período de discussão e construção do modelo.

O investimento é inovador pois possibilita à empresa atuar de forma mais individualizada para a retenção de seus talentos, para a otimização dos serviços e sobretudo, no reconhecimento do corpo profissional que atua em alto nível. Portanto, a concessão do adicional de titulação para os empregados públicos efetivos da Rede EBSEH é investimento respaldado por uma análise embasada em evidências, visando a valorização profissional, a retenção de talentos e a melhoria na qualidade dos serviços prestados pela empresa.

8. GLOSSÁRIO

Adicional de Titulação (AT) – Valor fixo de Gratificação a ser **adicionado ao salário-base dos empregados públicos efetivos** da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, a título de **retribuição pecuniária** devida aos seguintes profissionais:

1. Detentores de títulos de **Doutor**, grau de **Mestre** ou que possuem **certificado de conclusão de cursos de especialização ou residência**, para todos os cargos;
2. Detentores de certificado de conclusão de **cursos de graduação**, para cargos de **nível médio e técnico; e**
3. Detentores de certificados de conclusão de **cursos de nível técnico ou cursos livres**, para cargos de nível médio.

É requisito que a formação seja compatível com as atividades laborais, no âmbito do **ensino, pesquisa, inovação, qualificação da assistência e da gestão, e da saúde baseada em evidências**, alinhada à **área de atuação no cargo e/ou saúde, Administração pública e correlatas**, como forma de incentivo à qualificação, excetuados os requisitos para o ingresso no cargo. O adicional de titulação não será cumulativo em função do título adquirido ou cargo, sendo considerado o maior grau que o empregado possuir.

Valor de referência – Valor definido sobre o valor de R\$ 12.524,35, referente ao maior salário inicial nas carreiras Ebserh, a saber, da carreira de cargos de nível superior, classe S-5, conforme [PCCS vigente no momento da deliberação](#), acompanhando a atualização, quando for o caso.

9. REFERÊNCIAS

BAL, F.; (2020). **Percepção da remuneração no contexto da psicologia organizacional**. Iste Davranış Dergisi , 5 (1) , 46-53 . DOI: 10.25203/idd.740582.

BRASIL. **Panorama das estatais**. Painel Dinâmico. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewif6d6f7siCAXUzPrkGHQ9LAXwQFnoECAUQAQ&url=htt p%3A%2F%2Fwww.panoramadasestatais.planejamento.gov.br%2F&usg=AOvVaw1awfL4t0LVnraSycW1xKkz&opi=89978449>, acesso em julho e setembro de 2023.

BRASIL. Decreto 10690, de 28 de abril de 2021. **Regulamenta o processo de transição entre empresas estatais federais dependentes e não dependentes**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.690-de-29-de-abril-de-2021-317062293>, acesso em 10 de julho de 2023.

GARAVAN, T., MCCARTHY, A., SHEEHAN, M., LAI, Y., SAUNDERS, M. N. K., CLARKE, N., Shanahan, V. **Measuring the organizational impact of training: The need for greater methodological rigor**. Human Resource Development Quarterly. doi:10.1002/hrdq.21345. Reino Unido: 2019.

HORCADES, A.L.C; VILELA, L.V.O. **CrITÉrios de atenção para determinação de nível de risco ocupacional para fatores de risco Psicossociais no âmbito do programa de Gerenciamento de riscos**. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – Ano 6. ISSN ELETRÔNICO: 2594-8628. Brasília: 2022.

MIKULA, G. **Justice and social interaction: Experimental and theoretical contributions from psychological research**. Springer-Verlag, Nova Iorque: 1980.

MOTTA, P.R. Transformação Organizacional. **A teoria e a prática de inovar**. Rio de Janeiro:

Qualitymark Ed., 1997.

PACHECO, V. **Mensuração e divulgação do capital intelectual nas demonstrações contábeis: teoria e empiria**. Tese de Doutorado. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina: 2005.

PANTOJA, M.J; CAMOES, M.; BERGUE, S.T. **Gestão de Pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Escola Nacional de Administração Pública. Brasília: 2010.

PHILLIPS, J.J. **Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs. Second Edition**. Routledge Taylor & Francis Group: 2011.

PEREZ, M, T; ARAUJO, E.C; FILHO, P.L. **Sistema para mensuração de ativos intangíveis: revisão da literatura**. XII Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Santa Catarina: 2022.

_____. **Sistema para análise, identificação e mensuração de ativos intangíveis**. Dissertação de Mestrado. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Santa Catarina: 2022.

KIRKPATRICK, D., KIRKPATRICK, J. (2009). **Os quatro níveis de Kirkpatrick: Um novo olhar após 50 anos 1959-2009** [Livro Branco]. Kirkpatrick Partners LLC. Retirado de <http://www.kirkpatrickpartners.com/Portals/0/Resources/Kirkpatrick%20Four%20Levels%20white%20paper.pdf>.

SEST. MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Boletim das Empresas Estatais Federais. Disponível em: Boletim das Empresas Estatais Federais** — Ministério da Economia (www.gov.br), acesso em 10 de julho de 2023.

SGPR. Secretaria Geral da Presidência da República. Notícia. **Decreto regulamenta transição de estatais dependentes e não dependentes — Secretaria- Geral** (www.gov.br), acesso em 10 de julho de 2023.

SILVEIRA, S. K. R., SCHNORREBERGER, D., GASPARETTO, V., & LUNKES, R. J. **Abordagens de avaliação de ativos intangíveis: uma revisão da literatura**. Revista Catarinense Da Ciência Contábil, 16(47). <https://doi.org/10.16930/2237-7662/rccc.v16n47p9-25>. Santa Catarina: 2017.

OPPERMAN, C; LIEBIG, D; BOWLING, J, JOHNSON, C; STIESMEYER, S; MILLER, S. **Measuring Return on Investment for Professional Development Activities: Literature Update and the Ongoing Challenge**. Journal for Nurses in Professional Development 38(6):p 333-339, 11/12 2022. | DOI: 10.1097/NND.0000000000000921.

WOSNIACKI, C.A. **Gratificação de qualificação e aplicação dos conhecimentos em uma instituição pública**. Trabalho de Conclusão de Curso. Especialização em Gestão Pública. Escola Nacional de Administração Pública. Brasília: 2020. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/5132/1/Carlos%20Augusto%20Wosniacki.pdf>

(Assinado eletronicamente)
Francisca Gerina Gomes Braga
Representante da CONDSEF/FENADSEF

(Assinado eletronicamente)
Francisco Santana Lima
Representante da CONDSEF/FENADSEF

(Assinado eletronicamente)
Rodolfo Araújo Da Silva
Representante da CNTS

(Assinado eletronicamente)
Michelle Silva Nunes
Representante da CNTS

(Assinado eletronicamente)
Alessandra Cavaignac Machado
Representante da FNE

(Assinado eletronicamente)

Shirley Morales

Representante da FNE

(Assinado eletronicamente)

José Felipe Pinheiro Do Nascimento Vieira

Representante da FENAFAR

(Assinado eletronicamente)

Pablo Renoir Fernandes De Sousa

Representante da FENAFAR

(Assinado eletronicamente)

Odarlone Santos de Souza Oriente

Representante da FENAM

(Assinado eletronicamente)

Guilherme Pulici

Representante da FMB

(Assinado eletronicamente)

Sweldma Arantes Celestino Lima

Representante da Ebserh

(Assinado eletronicamente)

Rita de Cássia Bittencourt De Araújo Silva

Representante da Ebserh

(Assinado eletronicamente)

Pedro Ivo Campos Rodrigues

Representante da Conjur

(Assinado eletronicamente)

Tiago José De Moraes Gomes

Representante da Conjur

(Assinado eletronicamente)

Emidia Carolina De Barcelos

Representante do SERET

(Assinado eletronicamente)

Lizziane Santos Lobo

Representante do SERET

(Assinado eletronicamente)

Erick Rodrigues De Araujo

Representante do SERET

(Assinado eletronicamente)

Pedro Henrique Dos Santos Galeno

Representante do SERET



Documento assinado eletronicamente por **Emidia Carolina de Barcelos, Chefe de Serviço**, em 01/12/2023, às 19:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Sweldma Arantes Celestino Lima, Pedagogo(a)**, em 01/12/2023, às 20:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Francisco Santana Lima, Técnico(a) em Enfermagem**, em 02/12/2023, às 06:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rodolfo Araujo da Silva, Analista Administrativo**, em 04/12/2023, às 06:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Pedro Henrique dos Santos Galeno, Analista Administrativo**, em 04/12/2023, às 09:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Michelle Silva Nunes, Farmacêutico(a)**, em 04/12/2023, às 10:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Pedro Ivo Campos Rodrigues, Advogado(a)**, em 04/12/2023, às 12:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Erick Rodrigues de Araújo, Psicólogo(a)**, em 04/12/2023, às 14:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Tiago José de Moraes Gomes, Advogado(a)**, em 04/12/2023, às 14:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rita de Cassia Bittencourt de Araujo Silva, Analista Administrativo**, em 04/12/2023, às 15:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jose Felipe Pinheiro do Nascimento Vieira, Farmacêutico(a)**, em 04/12/2023, às 23:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Francisca Gerina Gomes Braga, Técnico(a) em Enfermagem**, em 06/12/2023, às 14:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Pablo Renoir Fernandes de Sousa, Farmacêutico(a)**, em 06/12/2023, às 15:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **34843189** e o código CRC **9270F243**.

Referência: Processo nº 23477.014466/2023-96 SEI nº 34843189