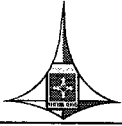


Em 05/05/09
Assessoria do Plenário



CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL
Gabinete do Deputado Distrit

REQUERIMENTO Nº 1535/2009

(Do Sr. Deputado Dr. Charles)

do Protocolo Legislativo para registro e, em seguida, à Assessoria do Plenário e Distribuição para inclusão em Ordem do Dia:

Em 06/05/09

Assessoria do Plenário e Distribuição

Isaac Pinheiro Lima

Chefe da Assessoria
Matr.: 10804-34

Requer a realização de audiência pública, no auditório do Hemocentro, no próximo dia 11 de maio, às 18h30, com o objetivo de discutir as condições de trabalho dos servidores da Fundação Hemocentro de Brasília – FHB.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara Legislativa do Distrito Federal:

PROTOCOLO LEGISLATIVO
RQ Nº 1535/09
Fls. N.º 01 RITA

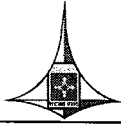
Com amparo nos art. 145, II e 229 do Regimento Interno, vimos requerer a urgente realização de audiência pública, no Plenário desta Casa de Leis, no próximo dia 11 de maio, às 18h30, com o objetivo de discutir as condições de trabalho dos servidores da Fundação Hemocentro de Brasília – FHB.

ASSESSORIA DE PLENÁRIO
Recebi em 05/05/09 às 17:05
Impr. 11.298
Assinatura Matrícula

DATA RESERVADA NA AGENDA GERAL DE EVENTOS:
11.05.09
HORA: 18h30 LOCAL: RJ

Paulo Barbosa Pacheco
Assistente Legislativo - Cerimonial
Matr.: 11.880-40

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document.



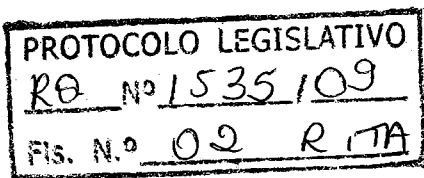
JUSTIFICATIVA

Os servidores da Fundação Hemocentro de Brasília cita no documento anexo que a situação de trabalho é crítica quanto à sobrecarga de trabalho e tende a se agravar. O pequeno quadro de servidores e o aumento da demanda do serviço, conseqüência do aumento populacional do Distrito Federal e Entorno, sobrecarrega os trabalhadores e se reflete em crescente em crescente absenteísmo provocado por doenças do trabalho. Não existe uma plano de carreira, e os salário estão defasados e crescente demanda de trabalho, com isso carece urgente a realização imediata de concurso público.

Isso posto, e tendo em vista a inquestionável relevância da matéria, espero contar com o apoio de todos os Deputados para aprovação do presente Requerimento de Audiência Pública.

Sala das Sessões,


Deputado Dr. Charles



HISTÓRICO DA FUNDAÇÃO HEMOCENTRO DE BRASÍLIA

Em setembro de 1978, o Governo do Distrito Federal e o Ministério da Saúde celebraram convênio objetivando a criação do Hemocentro de Brasília, como parte integrante da estrutura do Instituto de Saúde do Distrito Federal – ISDF.

Em 1991, a LEI Nº 206, DE 13 DE DEZEMBRO DE 1991 DODF DE 16.12.1991 autorizou o Governo do Distrito Federal a criar a FUNDAÇÃO HEMOCENTRO DE BRASÍLIA e o SISTEMA DE SANGUE, COMPONENTES E HEMODERIVADOS (SSCH).

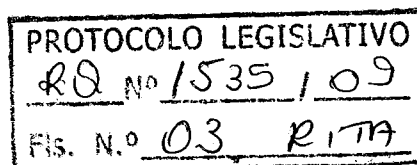
O Decreto N.º 14.937, DE 13 DE AGOSTO DE 1993 aprovou o Estatuto da Fundação Hemocentro de Brasília. A lei Nº 600, DE 26 DE NOVEMBRO DE 1993 DODF DE 29.11.1993 criou o Quadro de Pessoal da Fundação Hemocentro de Brasília - FHB. Assim em 1993, foi criada a Fundação Hemocentro de Brasília. Entidade pública de caráter tecnológico, científico e educacional, vinculada à Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal.

A carreira da FHB foi criada após 13 anos de sua fundação, com a LEI Nº 3.749, DE 19 DE JANEIRO DE 2006. E seu planejamento não contou com a participação dos servidores da organização.

A Fundação Hemocentro de Brasília jamais realizou concurso público para provimento dos cargos de sua carreira. A instituição funciona com um quadro de servidores que optaram pela carreira da FHB, deixando o quadro do Instituto de Saúde do Distrito Federal, servidores concursados pela Secretaria de Saúde do DF ou pela Secretária de Gestão Administrativa, que em 2006 optaram pela mudança de carreira ao tomar posse, passando assim para o quadro da FHB.

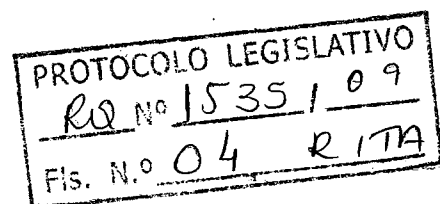
Em novembro de 2008, o Conselho de Política de Recursos Humanos/SEPLAG/GDF, em sua 1.043ª Reunião Ordinária, deliberou pela autorização para realização de Concurso Público com vistas ao provimento de vagas nos cargos públicos a partir de 2009 para a Fundação Hemocentro de Brasília, conforme quantitativos a seguir especificados: Carreira Atividades do Hemocentro: 35 (trinta e cinco) vagas para Analista de Atividades do Hemocentro e 30 (trinta) vagas para Técnico de Atividades do Hemocentro. Mas o concurso ainda não está em andamento.

Os servidores da Fundação Hemocentro de Brasília, com o objetivo de lutar por melhores condições de trabalho, aprovaram em Assembléia realizada em 12 de fevereiro de 2009 a seguinte pauta de reivindicações, que agora tornam pública.



**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS SERVIDORES DA
FUNDAÇÃO HEMOCENTRO DE BRASÍLIA - FHB**

- 1. Oferecer a opção pelo regime de 40 horas semanais de jornada de trabalho e realizar concurso público.**
- 2. Reestruturação da Carreira de Atividades do Hemocentro.**
- 3. Instituir Política de Gestão de Pessoas.**
- 4. Gratificação de Titulação.**
- 5. Gratificação de Vigilância Sanitária.**
- 6. Revisão da tabela de escalonamento vertical de vencimentos da Carreira da FHB.**
- 7. Reestruturação da Fundação Hemocentro de Brasília com autonomia inerente às fundações públicas.**
- 8. Alterar o valor do Vale-alimentação com exclusão do reembolso.**
- 9. Pagamento da diferença de 13º salário/Gratificação Natalícia.**
- 10. Prestigiar o princípio constitucional de isonomia com pagamento de complementação salarial, quando necessário, para os servidores cedidos a FHB.**



**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS SERVIDORES DA
FUNDAÇÃO HEMOCENTRO DE BRASÍLIA - FHB**

- 1. Oferecer a opção pelo regime de 40 horas semanais de jornada de trabalho e realizar concurso público.**

Justificativa:

É de conhecimento de todos a carência de pessoal na Fundação Hemocentro de Brasília, agravada pelas distorções no Plano de Carreira, objeto desta pauta de reivindicações dos servidores. Daí ser urgente a concessão do regime opcional de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais aos servidores, conforme autoriza o Decreto nº 25.324, de 10 de novembro de 2004 e a realização de concurso público para preencher as vagas do quadro da Instituição.

- 2. Reestruturação da Carreira de Atividades do Hemocentro.**

Justificativa:

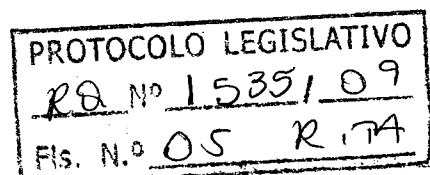
O Plano de Carreira é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelo órgão, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal.

A Lei Orgânica do Distrito Federal prevê em seu art. 33 e parágrafos:

“Art. 33. O Distrito Federal instituirá regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, autarquias e **fundações públicas**, nos termos do art. 39 da Constituição Federal. (destaque acrescentado)

§ 1º No exercício da competência estabelecida no *caput*, serão ouvidas as entidades representativas dos servidores públicos por ela abrangidos.

§ 2º As entidades integrantes da administração pública indireta não mencionadas no *caput* instituirão planos de carreira para os seus servidores, observando o disposto no parágrafo anterior”.



A instituição de plano de carreira é um imperativo constitucional. Eis as disposições do art. 39 na redação anterior a Emenda Constitucional nº 19, de 1998:

“Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e **das fundações públicas**” (grifo acrescentado).

A redação do art. 39(caput) da Constituição Federal dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998, enfatizava a importância do plano de carreira (enfatizava, no passado, porque foi revogada, voltando a vigorar a redação do *caput* acima. Assim, as disposições do art. 39(caput e § 1º) da CF:

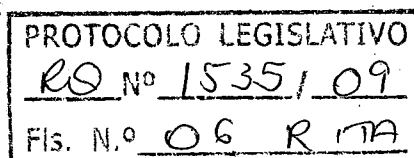
“Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

- I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;
- II - os requisitos para a investidura;
- III - as peculiaridades dos cargos.”

A Carreira de Atividades do Hemocentro tem a mesma estrutura e vencimentos da Carreira Administração Pública do Distrito Federal. Diferindo quanto ao interstício para fins de progressão e promoção.

A carreira própria não trouxe benefícios que distinguísse os servidores da Fundação Hemocentro de Brasília. Nem mesmo os igualou à situação já existente e predominante no âmbito da Secretaria de Estado de Saúde, por exemplo, a jornada de 24 horas, para os cargos de nível superior, que atualmente, está reduzida para 20 horas semanais em algumas especialidades.



Desta breve análise, conclui-se que a carreira própria da Fundação Hemocentro de Brasília necessita de reestruturação para conferir aos servidores do órgão vinculado à saúde os mesmos benefícios já assegurados aos servidores da saúde. Sob pena de continuar estimulando a saída de servidores do quadro por falta de mecanismos de retenção, com reflexos negativos para a instituição.

A organização do funcionalismo necessita da carreira. O Plano de Carreira da Fundação aprovado pela Lei nº 3.749, de 19 de janeiro de 2006 deve ser reestruturado, considerando as disposições da Lei Orgânica do Distrito Federal art. 35, VII, que assim prevê:

“Art. 35. São direitos dos servidores públicos, sujeitos ao regime jurídico único, além dos assegurados no § 2º do art. 39 da Constituição Federal, os seguintes:

(...)

VII – participação na elaboração e alteração dos planos de carreira;”

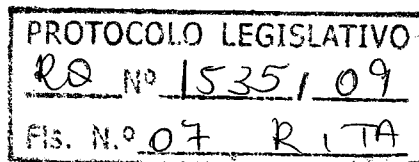
3. Instituir Política de Gestão de Pessoas.

Justificativa:

É muito importante democratizar as relações no ambiente de trabalho. A Política de Gestão de Pessoas que o atual governo está instituindo, merece o nosso aplauso, porque está orientada em defesa da humanização da relação administração pública - servidor, possibilitando o processo participativo, visando melhores resultados para o servidor, para a instituição e para o público.

Nas palavras do servidor Marcel da Glória, colega da Subsecretaria de Gestão de Pessoas/SEPLAG, divulgadas recentemente, em 26 de janeiro, a Política de Gestão de Pessoas, estabelecida no Decreto nº 29.814, de 10.12.2008 “está empenhada com mudanças que tornem o serviço público melhor, que tornem melhor nossa qualidade de vida e que contribuam para a melhoria da qualidade de vida da população.”

Destacamos, também, a importância de observar-se, nessa relação administração pública – servidor, as disposições do Regime Jurídico do Servidor, em especial o Capítulo que trata do direito de petição e observar as normas trabalhistas aplicáveis, especialmente, as relacionadas à segurança e medicina do trabalho.



4. Gratificação de Titulação.

Justificativa:

Com a edição da Lei 3.824, de 21 de fevereiro de 2006, a Gratificação de Titulação foi estendida aos servidores da Secretaria de Saúde, não beneficiados até então. Assim, dispõe o art. 37 da referida lei:

“Art. 37. Fica instituída a Gratificação de Titulação devida aos servidores efetivos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal e aos ocupantes de empregos públicos, quando portadores de títulos, conforme percentuais abaixo identificados:

(...)”

Cerca de 98% dos servidores em exercício na Secretaria de Saúde, portadores de títulos reconhecidos, recebem a Gratificação de Titulação desde janeiro de 2005. São os servidores da extinta Fundação Hospitalar, atualmente, pertencentes a diversas carreiras, (Lei 3.320/04; 3.321/04; 3.322/04; 3.323/04), regulamentadas pela Portaria 194, de 31 de dezembro de 2004 do Sr. Secretário de Saúde.

Os poucos servidores que ainda não recebem a Gratificação de Titulação, mesmo com o direito assegurado por lei, encontram-se diante de tratamento desigual, com ofensa ao princípio constitucional da isonomia.

Dispõe o art. 5º da Constituição Federal:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...”

E há casos de servidores que têm recebido a referida Gratificação por determinação do Poder Judiciário, a exemplo da decisão contida no acórdão 290624 publicado no DJU de 22/01/2008, por entender o TJDFT que a Lei 3.824/06 é auto-aplicável, apta a produzir todos os efeitos.

5. Gratificação de Vigilância Sanitária.

Justificativa:

PROTOCOLO LEGISLATIVO
RS Nº 15.351/09
Fis. N.º 08 R ITA

Criada pela Lei 3.351/2004 e destinada aos servidores da área de vigilância à saúde, posteriormente foi estendida para os integrantes da Carreira de Conservação e Limpeza Pública do Quadro de Pessoal do Serviço de Conservação de Monumentos Públicos e Limpeza Urbana do Distrito Federal (Lei 3.824/2006, art. 22, parágrafo único) e não foi para os integrantes da Carreira da FHB, órgão que compete, na qualidade de gestor do Sistema de Sangue, Componentes e Hemoderivados, fazer análises indispensáveis às medidas de vigilância epidemiológica e sanitária da Secretaria de Saúde, conforme Decreto n. 14598/1993, art. 7,II.

Embora, não haja previsão legal estendendo esta gratificação para os servidores da FHB, estes se encontram diante de tratamento desigual, com ofensa ao princípio constitucional da isonomia.

6. Revisão da tabela de escalonamento vertical de vencimentos da Carreira da FHB.

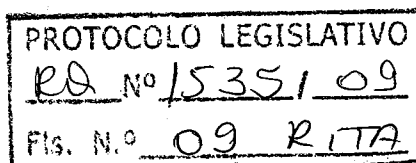
Justificativa:

A tabela atual de escalonamento de vencimentos da Carreira da FHB está em desacordo com princípios constitucionais por não observar a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos que a compõem, como, por exemplo, os padrões de vencimentos definidos para o cargo de nível médio que são praticamente iguais ao de nível auxiliar.

Os padrões de vencimentos devem observar, conforme determina a Constituição, a responsabilidade, a complexidade e os requisitos para a investidura no cargo. Da mesma forma para o cargo de nível superior. Aliás, este cargo na carreira da FHB integra diversas categorias profissionais, entre elas a categoria médica, cujos vencimentos estão em desvantagem em relação aos praticados no âmbito da SES, com ofensa ao princípio da isonomia.

Daí a necessidade da revisão, que deve observar:

- primeiro, a disposição constitucional prevista no art. 39 § 1º;
- segundo, a recém sancionada Lei nº 4.278, de 19 de dezembro de 2008, de autoria do Poder Executivo que fixa vencimentos para os servidores do Cargo Auxiliar de Atividades do Hemocentro (Anexo IV da lei);
- terceiro, o princípio constitucional da irredutibilidade dos vencimentos, e



- quarto, a Lei n. 4.193/2008 que fixa novos vencimentos para a Carreira Médica, criada pela Lei 2.585/2000, pois os médicos integram o cargo de Analista de Atividades do Hemocentro.

Em anexo, a proposta dos servidores para revisão da tabela de escalonamento vertical de vencimentos da Carreira da FHB.

7. Reestruturação da Fundação Hemocentro de Brasília com autonomia inerente às fundações públicas.

Justificativa:

A FHB é ente autônomo, por ter personalidade jurídica, assim, deve assumir direitos e obrigações. Deve manter uma relação de mera vinculação com a Secretaria de Estado de Saúde, órgão da Administração Direta. Sendo entidade autônoma, a capacidade de que desfruta para atingir sua finalidade legal pressupõe a utilização dos meios necessários para tanto.

No entanto, a situação fática é outra, de total subordinação.

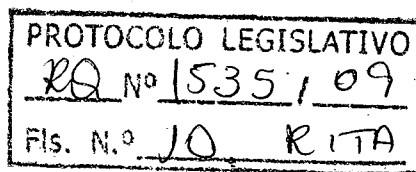
A título de exemplo observemos o caso relacionado com os servidores lotados na FHB, veja-se a situação existente em fins da década passada e início desta, há quase dez anos, antes da aprovação do plano de carreira próprio.

Nessa ocasião, a manutenção dos servidores na FHB, em cargos de carreira não pertencentes ao órgão e a não aprovação de seu próprio plano de carreira, apesar dos servidores continuarem a exercer as mesmas atividades, no mesmo local, agora sob a denominação “Fundação Hemocentro de Brasília”, era visto pelo Tribunal de Contas do Distrito Federal como irregularidade a ser sanada.

Diante dessa irregularidade, o TCDF, por meio da Decisão nº 8.511, determinou a verificação do assunto em auditoria, realizada em 2003 (Processo nº 1062/2003 - 2ª ICE, disponível em www.tc.df.gov.br).

No relatório da mencionada auditoria, à pág. 67 e 68 merecem destaque:

“157. Diante dessa irregularidade o Tribunal determinou por meio da alínea ‘c’ do item III da Decisão nº 2.108/99, Processo nº 3.937/96, que a FHB promova a regularização da situação dos servidores do ISDF que optaram por permanecer lotados na Fundação, realizando as



gestões necessárias junto ao ISDF, à SEA e ao Excelentíssimo Senhor Governador; (...)a despeito da Fundação Hemocentro de Brasília ser um órgão legalmente constituído e possuir personalidade jurídica própria

158. Visando o cumprimento da determinação, a Diretora-Presidente da FHB propôs à Secretaria de Gestão Administrativa – SGA, a transposição de cargos dos servidores da Carreira “Administração Pública” para a Carreira de “Assistência à Saúde”, na forma determinada no Anexo I da Lei 600/93 e de acordo com o art. 5º da Lei nº 197/91, que dispensava o concurso público para ingresso no quadro da FHB para os servidores em exercício no ISDF que tivessem feito opção por integrar o quadro da Fundação.

159. Entretanto, tal pleito foi indeferido pela SGA, por meio de Despacho exarado no Processo nº 060.001.640/99, datado de 20 de agosto de 2003,”

Concluindo o relatório, nos seguintes termos:

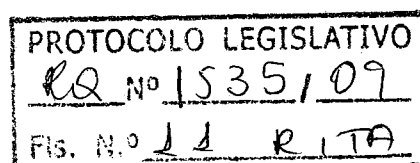
“ (...)

Em face do exposto, sugerimos o indeferimento do pleito observando-se que a transposição de cargos caracteriza uma forma de provimento banida do meio administrativo, vez que contraria o disposto do artigo 37 da CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.”

Inegavelmente, a irregularidade foi detectada por ausência de iniciativa aliada à reduzida capacidade de autonomia.

Deveria a FHB elaborar o próprio plano de carreira e não propor transposição de seus servidores para a carreira de outro órgão “Assistência Pública à Saúde” da Fundação Hospitalar (extinta, atualmente), induzida, talvez, por erro.

Atuando assim, a FHB contribui para ser transformada juridicamente em figura meramente decorativa. A personalidade de direito público, que lhe é peculiar, fica vazia de conteúdo.



Fundação sem poder de gestão ou com capacidade de ação reduzida simplesmente anula a descentralização. Por esta razão é necessário reestruturá-la, promovendo entre outras medidas, a revisão de seu estatuto.

8. Alterar o valor do Vale-alimentação com exclusão do reembolso.

Justificativa:

O valor do benefício no Distrito Federal para os órgãos da Administração indireta, considerados com autonomia administrativa, fundações e empresas públicas, alcança cerca de R\$ 500,00 e sem reembolso em alguns casos. Na FHB o valor é de R\$ 189,99 e o reembolso chega a ser bem acima do índice proporcional autorizado. Parte dos servidores recebem, apenas, cerca de R\$ 80,00 a título de auxílio alimentação.

9. Pagamento da diferença de 13º salário/Gratificação Natalícia.

Justificativa:

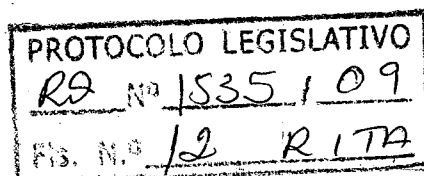
O décimo terceiro salário, mesmo com a denominação “Gratificação Natalícia” que lhe deu a Lei nº 3.279/2003 é direito dos servidores, garantido constitucionalmente (Art. 39, § 3º c/c o art. 7º, VIII, CF) e deve ser percebido com seu valor real, ou seja, o décimo terceiro salário é referente ao décimo terceiro mês, coincidente ao mês doze e, conseqüentemente, de acordo com o salário vigente neste mês.

O pagamento em desacordo com as disposições acima constitui ofensa ao direito assegurado pela Constituição Federal, e também, ao princípio constitucional da irredutibilidade dos vencimentos (art. 37, XV CF).

Neste caso, está em vigor as disposições do art. 2º da Lei nº 3.279/2003 com a redação dada pela Lei nº 3.358/2005, nos seguintes termos:

“Art. 2º A gratificação a que se refere o art. 1º desta lei será paga, anualmente, nos termos de opção feita pelo servidor.

Parágrafo único. No mês de dezembro, o servidor fará jus a eventuais diferenças entre o valor pago como gratificação natalícia e a remuneração devida nesse mês”.



É sempre bom lembrar os ensinamentos do saudoso Hely Lopes Meirelles de que a legalidade, como princípio de administração (art. 37, *caput* da CF), significa que o administrador público está, em toda sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e as exigências do bem comum, e delas não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se à responsabilidade disciplinar, civil e criminal conforme o caso.

10. Prestigiar o princípio constitucional de isonomia com pagamento de complementação salarial, quando necessário, para os servidores cedidos a FHB.

Justificativa:

A Constituição Federal, no seu art. 5º, estabelece que, sem distinção de qualquer natureza, todos são iguais perante a lei.

E para efeito de remuneração de pessoal do serviço público a Constituição de 1988 estabelece a regra geral de que é vedada qualquer vinculação ou equiparação de vencimentos (CF, art. 37, XIII).

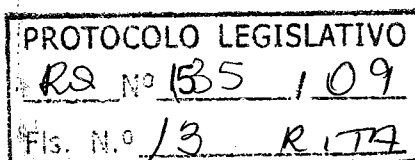
Para evitar o emprego indisciplinado destes institutos, encontram-se na doutrina conceitos que permitem modelar a aplicação dos mesmos. Diz o eminente constitucionalista José Afonso da Silva:

“Isonomia é igualdade de vencimentos para cargos iguais ou assemelhados. Paridade é um tipo especial de isonomia, é igualdade de vencimentos atribuídos a cargos de atribuições iguais ou assemelhadas pertencentes a quadros de Poderes diferentes.”

A isonomia se dá entre servidores do mesmo poder. É um direito do servidor, ao passo que a vinculação e a equiparação de cargos, empregos ou funções, para efeito de vencimentos, são vedadas pela Constituição Federal, art. 37, inciso XIII.

“Equiparação é a comparação de cargos de denominação e atribuições diversas, considerando-os iguais para fins de se lhes conferirem os mesmos vencimentos.

Vinculação é relação de comparação vertical, diferente de equiparação, que é relação horizontal. Vincula-se um cargo inferior, isto é, de menores atribuições e menor complexidade, com outro superior, para efeito de retribuição, mantendo-se certa diferença de vencimentos entre um e outro, de sorte que, aumentando-se os vencimentos de um, o outro também fica automaticamente majorado, para guardar a mesma distância preestabelecida”.



O princípio da isonomia vigora na Lei nº 8.112/90 - art. 41, § 4º, aplicada no Distrito Federal pela Lei nº 197/91, que assim dispõe:

“§ 4º É assegurada a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhados do mesmo poder, ou entre servidores dos três poderes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou local de trabalho”. (destaque acrescentado)

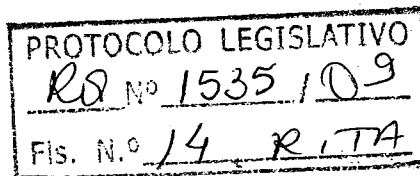
Princípio recepcionado pela Lei Orgânica do Distrito Federal, art. 34:

“Art. 34 A lei assegurará aos servidores da administração direta isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhados do mesmo poder ou entre servidores dos Poderes Executivo e Legislativo, ressalvadas as vantagens de caráter individual e a relativas a natureza ou local de trabalho”. (destaque acrescentado)

Veja-se o exemplo recente da Lei Distrital nº 3.881, de 30 de junho de 2006 de autoria do Poder Executivo, que prevê em seu art. 18:

“Art. 18. É garantida aos servidores do Ministério da Saúde/FUNASA lotados por convênio na Secretaria de Estado de Saúde do Distrito federal isonomia de condições e benefícios ante os demais servidores enquadrados como cedidos nos quadros da instituição.” (destaque acrescentado)

Por que não tratar os servidores em exercício na FHB com isonomia de condições e benefícios, ou seja, com o referido princípio?



ANEXO

VENC. BÁSICO = Vencimento Básico;

GAH = Gratificação de Atividade do Hemocentro LEI 3749/06

GD= Gratificação de Desempenho LEI 3.749/06

PROPOSTA DA ASSOCIAÇÃO SERVIDORES DA FUNDAÇÃO HEMOCENTRO DE BRASÍLIA						
ANALISTAS ATIVIDADES DO HEMOCENTRO 20 HORAS						
CLASSE	PADRÃO	VENC. BÁSICO	GAH 230%	GD 150%	PARCELA	REMUN.
ESPECIAL	V	1.706,65	3.925,30	2.559,98	59,87	8.251,79
	IV	1.689,75	3.886,43	2.559,98	59,87	8.196,02
	III	1.673,02	3.847,95	2.559,98	59,87	8.140,81
	II	1.656,46	3.809,86	2.559,98	59,87	8.086,16
	I	1.640,06	3.772,14	2.559,98	59,87	8.032,04
PRIMEIRA	VI	1.477,53	3.398,32	2.559,98	59,87	7.495,69
	V	1.462,91	3.364,69	2.559,98	59,87	7.447,45
	IV	1.448,41	3.331,34	2.559,98	59,87	7.399,60
	III	1.434,07	3.298,36	2.559,98	59,87	7.352,28
	II	1.419,88	3.265,72	2.559,98	59,87	7.305,45
	I	1.405,81	3.233,36	2.559,98	59,87	7.259,02
SEGUNDA	VII	1.304,70	3.000,81	2.559,98	59,87	6.925,36
	VI	1.291,78	2.971,09	2.559,98	59,87	6.882,72
	V	1.278,99	2.941,68	2.559,98	59,87	6.840,51
	IV	1.266,33	2.912,56	2.559,98	59,87	6.798,73
	III	1.253,78	2.883,69	2.559,98	59,87	6.757,32
	II	1.241,38	2.855,17	2.559,98	59,87	6.716,40

PROTOCOLO LEGISLATIVO
RA Nº 15351/09
Fls. Nº 15 R. TA

	I	1.229,09	2.826,91	2.559,98	59,87	6.675,84
PRIMEIRA	VII	1.117,26	2.569,70	2.559,98	59,87	6.306,80
	VI	1.106,20	2.544,26	2.559,98	59,87	6.270,31
	V	1.095,24	2.519,05	2.559,98	59,87	6.234,14
	IV	1.084,40	2.494,12	2.559,98	59,87	6.198,37
	III	1.073,66	2.469,42	2.559,98	59,87	6.162,92
	II	1.063,03	2.444,97	2.559,98	59,87	6.127,84
	I	1.052,52	2.420,80	2.559,98	59,87	6.093,16

TÉCNICOS ATIVIDADES DO HEMOCENTRO 30 HORAS						
CLASSE	PADRÃO	VENC. BÁSICO	GAH 230%	GD 150%	PARCELA	REMUN.
ESPECIAL	III	1.410,00	3.243,00	1.561,19	59,87	6.274,06
	II	1.374,75	3.161,93	1.561,19	59,87	6.157,73
	I	1.339,50	3.080,85	1.561,19	59,87	6.041,41
PRIMEIRA	IV	1.269,00	2.918,70	1.561,19	59,87	5.808,76
	III	1.233,75	2.837,63	1.561,19	59,87	5.692,43
	II	1.198,50	2.756,55	1.561,19	59,87	5.576,11
	I	1.163,25	2.675,48	1.561,19	59,87	5.459,78
SEGUNDA	IV	1.092,75	2.513,33	1.561,19	59,87	5.227,13
	III	1.057,50	2.432,25	1.561,19	59,87	5.110,81
	II	1.022,25	2.351,18	1.561,19	59,87	4.994,48
	I	987,00	2.270,10	1.561,19	59,87	4.878,16
TERCEIRA	V	951,75	2.189,03	1.561,19	59,87	4.761,83
	IV	916,50	2.107,95	1.561,19	59,87	4.645,51
	III	881,25	2.026,88	1.561,19	59,87	4.529,18
	II	846,00	1.945,80	1.561,19	59,87	4.412,86
	I	810,75	1.864,73	1.561,19	59,87	4.296,53

AUXILIARES ATIVIDADES DO HEMOCENTRO 30 HORAS
--

PROTOCOLO LEGISLATIVO
 RS Nº 1535/09
 Fls. Nº 16 RITA

CLASSE	PADRÃO	VENC. BÁSICO	GAH 230%	GD 150%	PARCELA	REMUN.
ESPECIAL	III	635,00	1.460,50	952,50	59,87	3.107,87
	II	619,13	1.424,00	952,50	59,87	3.055,50
	I	603,25	1.387,48	952,50	59,87	3.003,10
PRIMEIRA	IV	571,50	1.314,45	952,50	59,87	2.898,32
	III	555,63	1.277,95	952,50	59,87	2.845,95
	II	539,75	1.241,43	952,50	59,87	2.793,55
	I	523,88	1.204,92	952,50	59,87	2.741,17
SEGUNDA	IV	492,13	1.131,90	952,50	59,87	2.636,40
	III	476,25	1.095,38	952,50	59,87	2.584,00
	II	465,00	1.069,50	952,50	59,87	2.546,87
	I	465,00	1.069,50	952,50	59,87	2.546,87
TERCEIRA	V	465,00	1.069,50	952,50	59,87	2.546,87
	IV	465,00	1.069,50	952,50	59,87	2.546,87
	III	465,00	1.069,50	952,50	59,87	2.546,87
	II	465,00	1.069,50	952,50	59,87	2.546,87
	I	465,00	1.069,50	952,50	59,87	2.546,87

PROCOLO LEGISLATIVO
 20 Nº 1535/09
 FIS. Nº 17 RITA