MINISTÉRIO DA SAÚDE

PCCS-SUS

Diretrizes Nacionais para a Instituição de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no Âmbito do Sistema Único de Saúde

(PROPOSTA PARA DISCUSSÃO E APROVAÇÃO)

Brasília - DF
2006

© 2006 Ministério da Saúde
Todos os direitos reservados. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte e que não seja para venda ou qualquer fim comercial.
A responsabilidade pelos direitos autorais de textos e imagens desta obra é de responsabilidade da área técnica.
A coleção institucional do Ministério da Saúde pode ser acessada na íntegra na Biblioteca Virtual do Ministério da Saúde: http://www.saude.gov.br/bvs

Série A. Normas e Manuais Técnicos

Tiragem: 1.ª edição – 2006 – xx exemplares

Elaboração, distribuição e informações:
MINISTÉRIO DA SAÚDE
Departamento de Gestão da Educação na Saúde
Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde
Esplanada dos Ministérios, bloco G, Edifício Sede, 7.º andar, salas 714 / 739
70058-900, Brasília – DF
Tels: (61) 3315 2798 / 3226 4222
E-mail: redeobservatório@saude.gov.br
Home page: www.saude.gov.br/sgtes

Capa e editoração eletrônica: Dino Vinícius Ferreira de Araujo

Impresso no Brasil / *Printed in Brazil*

Ficha Catalográfica

Brasil. Ministério da Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.
PCCS – SUS : diretrizes nacionais para a instituição de planos de carreiras, cargos e salários no âmbito do Sistema Único de Saúde / Ministério da Saúde, Departamento de Gestão da Educação na Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. – Brasília : Ministério da Saúde, 2006.
51 p. – (Série A. Normas e Manuais Técnicos)

ISBN 85-334-1098-0

1. Salários e benefícios. 2. Mobilidade ocupacional. 3. SUS (BR). I. Título. II. Série.

NLM W 76

Catalogação na fonte – Editora MS – OS 2006/0389

Títulos para indexação:
Em inglês: PCCS – SUS: National Directives for the Institution of careers plan, charges and salary in the Scope of the Unified Health System
Em espanhol: PCCS – SUS: Directrices Nacionales para la Institución de plan de carreras, cargos y salarios en el ámbito del Sistema Único de Salud

Sumário

Apresentação 3
Apresentação da proposta elaborada pela comissão 7
Capítulo I - Das disposições gerais 19
Art 1 19
Art 2 19
Art 3 19
Art 4 21
Art 5 24
Art 6 25

Capítulo II - Da organização das carreiras 25
Art 7 25
Art 8 25
Art 9 27
Art 10 29
Art 11 30
Art 12 30
Art 13 30
Art 14 31
Art 15 31

Capítulo III - Do desenvolvimento na carreira 31
Art 16 31
Art 17 32
Art 18 32
Art 19 32
Art 20 32
Art 21 33
Art 22 33

Art 23 31

Capítulo IV - Do plano de desenvolvimento de pessoal .. 36
Art 24 36
Art 25 36
Art 26 37
Art 27 37
Art 28 38
Art 29 38
Art 30 39

Capítulo V - Do enquadramento 39
Art 31 39
Art 32 40
Art 33 41
Art 34 41
Art 35 41

Capítulo VI - Disposições Finais 41
Art 36 41
Art 37 42
Art 38 42
Art 39 31

Apresentação da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS - MNNP-SUS

O avanço nos processos de reforma do Estado, capitaneado pelo ex-MARE (Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado) na década de 1990, minimizou a importância dos mecanismos de gestão para a melhoria dos serviços públicos de saúde. As pressões de natureza econômico-fiscal que fundamentaram os novos arranjos institucionais para a regeneração do aparato do Estado, trouxeram consigo o esvaziamento da preocupação com o sistema de carreiras na administração pública, particularmente no setor saúde.

O Plano Diretor de Reforma do Estado passou a considerar as ações e serviços de saúde como atividades não exclusivas do Estado, fortalecendo exclusivamente as carreiras do chamado núcleo estratégico. Nesse contexto, a carreira no setor público de saúde passou a ser concebida como não estratégica, o que esvaziou a discussão sobre a importância do plano de carreiras no SUS.

Embora o SUS seja o grande empregador dos trabalhadores de saúde, estudos atuais mostram a inexistência, inadequação e/ou desatualização dos planos de carreiras na maioria das Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde,

Isso explica porque nos últimos anos as entidades que representam os trabalhadores da saúde venham reivindicando de forma recorrente a implementação dos planos de carreiras em todas as esferas da administração pública.

Nesse sentido, o Ministério da Saúde criou, em 2004, a Comissão Especial para Elaboração das Diretrizes do Plano de Carreira, Cargos e Salários do SUS - PCCS-SUS (Portaria GM 626, de 08 de abril de 2004). A Comissão foi constituída por representantes das várias Secretarias e órgãos do Ministério da Saúde, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, do Ministério da Ciência e Tecnologia, CONASS, CONASEMS e das entidades sindicais e patronais que compõem a Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS.

As Diretrizes são orientações gerais que podem subsidiar a elaboração/reestruturação dos planos de carreiras dos trabalhadores do SUS nas três esferas de governo. Um dos pressupostos fundamentais das Diretrizes é a construção de carreiras assemelhadas no âmbito do SUS. Ou seja, as Diretrizes possibilitarão a elaboração de planos de carreiras com estruturas semelhantes, respeitando, naturalmente, as peculiaridades e as necessidades locais.

As Diretrizes são constituídas por 6 (seis) capítulos. O Capítulo I apresenta os princípios e conceitos essenciais para a caracterização das carreiras. O Capítulo II fixa a estrutura das carreiras e define os cargos, classes e padrões de vencimentos, orientando para a elaboração de planos de carreiras nos estados e municípios com estruturas e formas de desenvolvimento semelhantes. O Capítulo III apresenta os mecanismos para o desenvolvimento do trabalhador nas carreiras: a progressão, que é a mudança de padrão por mérito e/ou tempo de serviço e a promoção, que é a mudança de classe por formação, qualificação ou experiência profissional. O Capítulo IV aborda aspectos considerados como indispensáveis para a eficiência e eficácia dos trabalhadores: a qualificação profissional e a avaliação de desempenho. O Capítulo V aponta os critérios para o enquadramento dos atuais trabalhadores nos planos de carreiras

que resultarem das Diretrizes. O Capítulo VI apresenta as disposições finais.

A proposta das Diretrizes do PCCS/SUS ficou em consulta pública no período de março a junho de 2005 e para ampliar o debate e oportunizar uma troca maior de contribuições, foi reaberta no mês de agosto de 2005. Os registros mostram que 890 acessos foram feitos ao documento por gestores, entidades sindicais, conselhos de saúde e usuários.

As sugestões recebidas foram sistematizadas e discutidas pela Comissão Especial e aquelas consideradas pertinentes foram incorporadas ao documento das Diretrizes. Os pontos mais abordados foram: ascensão funcional; jornada de trabalho; garantia de direitos adquiridos; critérios para a cessão de trabalhadores; carreira específica para médicos; equivalência de remuneração entre os três Poderes; financiamento dos planos de carreiras.

No dia 26 de outubro de 2005, o Departamento de Gestão e Regulação do Trabalho em Saúde, da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (DEGERTS/SGTES), juntamente com a Comissão Especial para Elaboração das Diretrizes do Plano de Carreira, Cargos e Salários do SUS (PCCS-SUS) e a Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (MNNP-SUS), realizaram, em Brasília/DF, o Seminário Nacional Diretrizes de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no Âmbito do Sistema Único de Saúde - PCCS-SUS.

O evento teve como objetivo apresentar a situação atual de estados e municípios em relação à organização das carreiras e discutir o posicionamento das diversas entidades presentes quanto às Diretrizes do PCCS-SUS. Participaram do Seminário gestores públicos, Associações e Conselhos Profissionais, além

de entidades de trabalhadores com assento na Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS.

A Comissão Especial não conseguiu produzir consenso em relação a todos os pontos das Diretrizes. Os pontos polêmicos serão discutidos na Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (MNNP-SUS).

A Mesa de Negociação é um fórum de discussão e pactuação entre gestores das três esferas de governo, prestadores de serviços e trabalhadores do SUS. De caráter paritário e permanente, a Mesa foi criada em 1993 com a incumbência de discutir as relações e as condições de trabalho em saúde.

Em 2003, atendendo às diretrizes de política de valorização dos trabalhadores do SUS do atual governo, a Mesa é reinstalada, depois de anos de funcionamento intermitente. A reinstalação da MNNP-SUS contraria o centralismo e autoritarismo da tradição política brasileira, consolidando os princípios democráticos que embasam o SUS - legalidade, moralidade, impessoalidade, qualidade dos serviços e participação da sociedade.

O debate da Proposta das Diretrizes do PCCS-SUS na Mesa Nacional permite que os trabalhadores se transformem em atores da política nacional de saúde, ampliando a gestão democrática do SUS e incrementando as práticas de participação social.

AS POLÊMICAS

Durante as reuniões para a elaboração da Proposta, dois pontos de divergência foram ressaltados: a definição do o número de cargos que deve estruturar as carreiras dos trabalhadores do SUS e a redução da jornada de trabalho para

30 horas, devendo ser incluída na Proposta das Diretrizes. Outros pontos de divergência foram apontados pelos médicos e pelo Conselho Nacional de Secretários Municipais de Saúde (CONASEMS) e surgiram a partir da consulta pública e do Seminário. Os médicos ressaltam a importância de uma carreira específica para a categoria; enquanto o CONASEMS defende, de um lado, que os trabalhadores administrativos também podem ser incluídos nos planos de carreiras do quadro geral da administração pública e, por outro lado, questiona a pertinência da transformação da Proposta das Diretrizes em projeto de Lei e a equivalência dos cargos.

Em relação ao número de cargos, o movimento sindical é favorável à proposta de cargo único e, conseqüentemente à ascensão funcional. A Comissão, por sua vez, trabalhou com duas alternativas: dois cargos (Assistente em Saúde e Especialista em Saúde) e três cargos (Auxiliar em Saúde, Assistente Técnico em Saúde e Especialista em Saúde). A Comissão considerou as referências constitucionais acerca da exigência de concurso público para o provimento de cargos e empregos no setor público (inciso II do art. 37). Considerando que a Constituição impede também a transposição do trabalhador para um cargo diferente daquele para o qual foi concursado, a constitucionalidade da proposta de dois cargos será debatida.

No que diz respeito à jornada de trabalho, os trabalhadores defendem dois pontos: a inclusão nas Diretrizes de artigo estabelecendo a redução da jornada para 30 horas, sem redução do salário, para todos os trabalhadores do SUS (exceto aqueles que têm jornadas já definidas em lei). Os gestores, por sua vez, argumentam que a jornada não pode ser fixada a priori pelas Diretrizes, pois deve ser adaptada à realidade local, ou seja, a fixação da jornada deve ser debatida entre gestores e trabalhadores nos espaços de negociação no âmbito municipal, estadual e federal.

A reivindicação de uma carreira específica para os médicos fundamenta-se no suposto de que as Diretrizes, ao apresentarem apenas o cargo de especialista para todas as profissões de nível superior, nivelam a relação dessas profissões com os usuários do SUS, desconsiderando as diferenças entre os requisitos de graduação e da pós-graduação lato senso (residência médica) da área de medicina e os requisitos para graduação e pós-graduação das outras áreas. Ou seja, embora o médico seja um especialista em saúde, ele se diferencia dos outros profissionais porque tem uma formação mais longa - são seis anos de graduação e, no mínimo, dois anos de residência. Assim, a única forma de estimular o médico e respeitar sua formação e responsabilidades dentro da equipe de saúde é instituir uma carreira específica para médicos, separada das demais.

Os questionamentos manifestados pelo CONASEMS no Seminário e também na consulta pública, não foram debatidos na Comissão Especial, uma vez que os trabalhos da Comissão estavam na fase de sistematização das propostas advindas da consulta pública.

No que diz respeito aos trabalhadores da área administrativa, o CONASEMS defende que eles tanto podem ser incluídos nos planos de carreiras dos trabalhadores da saúde quanto nos planos de carreiras do quadro geral do município, dependendo da realidade local. Quanto à possibilidade das Diretrizes serem transformadas em Projeto de Lei, o CONASEMS entende que as Diretrizes devem ser genéricas para atender às especificidades dos estados e municípios e não serem interpretadas como um instrumento impositivo. Assim, para contemplar as peculiaridades locais e preservar a autonomia dos entes federados, as Diretrizes devem orientar estados e municípios na instituição de seus planos de carreiras. Em relação à equivalência dos cargos, o CONASEMS é de opinião que, no

mercado de trabalho atual, exigir a uniformização dos salários das diferentes categoriais profissionais é desconhecer os obstáculos impostos pela realidade.

Após entendimentos na MNNP-SUS, a Proposta das Diretrizes deverá ser pactuada na Tripartite e debatida no Conselho Nacional de Saúde.

A MNNP-SUS considera que a proposta das Diretrizes do PCCS-SUS volta a colocar a gestão do trabalho na administração pública na agenda decisória nacional, representando um avanço importante no sentido de regular as relações de trabalho e profissionalizar os trabalhadores do setor público de saúde. O desafio agora é aproveitar a oportunidade e difundir a consciência do papel a ser desempenhado pelos planos de carreiras como essencial para a consolidação do SUS.

Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS

Neste Governo, a gestão do trabalho e da educação na saúde adquiriu importância e relevância nacionais com a criação da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Ao reconhecer que a saúde se faz com gente (gestores, trabalhadores e profissionais de saúde), o Governo Federal impulsionou a adoção de políticas de formação, desenvolvimento e valorização profissional. Em consonância com essas prioridades, com a luta em defesa da saúde e com a legislação do SUS, o Ministério da Saúde assumiu a necessidade de construir carreiras para os trabalhadores do SUS, questão já pautada pela Comissão Nacional da Reforma Sanitária, em 1987.

Conforme documento da Comissão Nacional da Reforma Sanitária, de maio de 1987, ***"a lei do Sistema Nacional de Saúde deveria fixar alguns elementos que sirvam de 'matriz' que garanta a compatibilidade dos planos de carreira das instituições federais, estaduais e municipais. Deverão estar aí consagrados pisos salariais para as diferentes categorias profissionais e outras normas genéricas que garantam o mínimo de uniformidade na carreira dos trabalhadores de saúde, sem prejuízo dos acréscimos que possam ser feitos por conta das particularidades regionais. Devem estar contemplados, neste caso, o incentivo ao exercício em condições adversas (interior, periferias urbanas, áreas de fronteiras, horário noturno, entre outros) de forma a tornar atrativo o deslocamento dos profissionais para estas situações. [...] A***

progressão na carreira deverá ocorrer sempre pela avaliação do mérito, experiência e do compromisso com o serviço".

A Lei Federal nº 8080, de 19 de setembro de 1990, *"Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências".* Nos termos em que foi aprovado pelo Congresso Nacional, em 23 de agosto de 1990, o seu Art. 27 estabelecia ***"que a política de recursos humanos na área da saúde será formalizada e executada, articuladamente, pelas diferentes esferas de governo, em cumprimento dos seguintes objetivos:***

> **II - instituição, em cada esfera de governo, de planos de cargos e salários e de carreira para o pessoal do Sistema Único de Saúde (SUS), da administração direta e indireta, baseados em critérios definidos nacionalmente;**
>
> **III - fixação de pisos nacionais de salários para cada categoria profissional, sem prejuízo da adoção, pelos estados e municípios, de remuneração complementar para atender às peculiaridades regionais";**

Estes dois incisos, contidos no texto encaminhado para sanção, foram vetados pelo Presidente Collor, em 19 de setembro de 1990.

Após muita luta do movimento popular e sindical, dos gestores do SUS e do Movimento Sanitário, em 13 de dezembro do citado ano foi encaminhado ao Congresso Nacional, pelo executivo, outro projeto de lei que, depois de aprovado, originou a Lei Federal nº 8142, de 19 de dezembro de 1990,

que *"Dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área da saúde e dá outras providências"*, onde ficou estabelecido que (art. 4º):

"Para receberem os recursos, de que trata o art. 3° desta lei, os Municípios, os Estados e o Distrito Federal deverão contar com:

VI - Comissão de elaboração do Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS), previsto o prazo de dois anos para sua implantação.

Parágrafo único. O não atendimento pelos Municípios, ou pelos Estados, ou pelo Distrito Federal, dos requisitos estabelecidos neste artigo, implicará em que os recursos concernentes sejam administrados, respectivamente, pelos Estados ou pela União".

A necessidade de PCCS foi aprovada em todas as Conferências Nacionais de Saúde, mas, até o ano de 2002, o Governo Federal não havia assumido a atribuição de discutir e elaborar suas diretrizes.

Com a reinstalação dos trabalhos da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (Resolução nº 331/CNS, de 4 de novembro de 2003), foram criados, no seu âmbito, grupos de trabalho para discutir questões pertinentes à sua competência, dentre estes, o GT Plano de Carreiras que, a partir de debate realizado internamente, foi posteriormente incorporado à Comissão Especial criada para elaborar as Diretrizes do Plano de Carreira, Cargos e Salários do âmbito do SUS (Portaria nº 626/GM, em 8 de abril de 2004), o que contribuiu para o diálogo e um efetivo trabalho cooperativo envolvendo os integrantes da Comissão.

O Ministro da Saúde constituiu a referida comissão por entender a importância de estabelecer diretrizes norteadoras que garantam a valorização dos trabalhadores através da equidade de oportunidade e do desenvolvimento profissional em carreiras.

Com prazo de 180 dias para a conclusão dos trabalhos, a Comissão trabalhou de forma democrática e participativa, compartilhando entre gestores e trabalhadores a coordenação e a relatoria dos trabalhos. A Comissão incorporou, ainda, especialistas, consultores e assessores jurídicos, tanto da bancada do governo como da bancada dos trabalhadores, o que possibilitou o melhor desenvolvimento das atividades. As reuniões, num total de dez, tiveram periodicidade inicial mensal e, posteriormente, quinzenal, com duração de dois dias. Foram criados três Grupos de Trabalho:

GT Conceituação, responsável pela elaboração dos conceitos gerais e fundamentais para a elaboração dos planos de carreiras;

GT Desenvolvimento na Carreira, encarregado de traçar a trajetória profissional do trabalhador, no que diz respeito à progressão e promoção funcional; e

GT Salários e Vencimentos, que respondeu pela definição de critérios de remuneração e de evolução salarial.

Estas Diretrizes destinam-se a todos os trabalhadores do SUS e têm como objetivos:

I - orientar a organização dos trabalhadores do SUS em estrutura de carreira, observando os requisitos de valorização e alocação profissional, conforme necessidade do Sistema para atender aos municí-

pios e regiões especialmente carentes, de forma a contemplar as demandas de trabalhadores e gestores por carreira na área de saúde;

II - valorizar os trabalhadores através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional, como forma de também ampliar e qualificar os cuidados progressivos à saúde e garantir os princípios da universalidade de acesso, da integralidade de atenção à saúde, da equidade, da participação popular e do controle social, da autonomia das pessoas e da descentralização do sistema;

III - estimular a elaboração de Planos de Carreiras com estruturas e formas de desenvolvimento semelhantes em todos os órgãos e instituições que compõem o Sistema Único de Saúde na União, nos Estados, no Distrito Federal, nos Municípios e na rede complementar;

IV - incentivar ações permanentes de qualificação dos trabalhadores; e

V - buscar o estabelecimento de compromisso solidário entre gestores e trabalhadores do SUS com a qualidade e profissionalismo na prestação dos serviços públicos de saúde.

Registre-se que o trabalho de elaboração das Diretrizes do PCCS-SUS tomou como referência: a Resolução nº 12, de 03 de outubro de 1991, do Conselho Nacional de Saúde; as Resoluções das Conferências Nacionais de Saúde e de Recursos Humanos; os Princípios e Diretrizes para a Norma Operacional

Básica de Recursos Humanos para o SUS (NOB/RH-SUS); o estudo realizado pelo CONASS, ***"Estruturação da Área de Recursos Humanos nas Secretarias dos Estados e do Distrito Federal"***; as Resoluções do CONASEMS; o Diagnóstico e Mapeamento dos Planos de Carreiras hoje existentes nos estados e municípios, realizados pela equipe do DEGERTS; e as contribuições das entidades sindicais integrantes da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS, através de textos de apoio, modelos de planos de carreira, bem como a própria discussão acumulada por estas entidades sobre o tema.

Para concluir os trabalhos de forma satisfatória, a Comissão solicitou a prorrogação do prazo por mais 60 dias (Portaria nº 2198/GM, de 14 de outubro de 2004), finalizando a proposta em novembro de 2004.

Buscando preservar os preceitos constitucionais e, ao mesmo tempo, atender a complexidade do SUS, foi acordado que a proposta deveria ser ampla, oferecendo margem para mudanças futuras, a partir dos debates e dos entendimentos nacionais.

Dois pontos polêmicos foram destacados: a jornada de trabalho e o número de cargos. Em relação à jornada de trabalho, a Comissão definiu que a discussão fosse remetida à Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (MNNP-SUS), dada a complexidade do tema e ao fato desta questão já se constituir ponto de pauta dessa instância. Em relação ao número de cargos, a Comissão acordou indicar as seguintes alternativas: dois cargos (Assistente em Saúde e Especialista em Saúde) e três cargos (Auxiliar em Saúde, Assistente Técnico em Saúde e Especialista em Saúde).

Cabe ressaltar que o movimento sindical, em sua maioria, é favorável à proposta de cargo único e, conseqüentemente, à ascensão funcional. Apesar disso, concordou com a elaboração da proposta de 2 e 3 cargos, desde que não ficasse inviabilizada na MNNP-SUS a discussão da proposta de cargo único e a ascensão funcional.

A Comissão optou por cargos genéricos, segmentados por nível de escolaridade, mas tendo como fundamento as funções estruturantes do SUS em suas diversas áreas de atuação, quais sejam: Atenção à Saúde; Gestão; Auditoria; Fiscalização e Regulação; Vigilância à Saúde; Perícia; Apoio Administrativo e Infra-estrutura; Ensino e Pesquisa.

Outra questão surgida na Comissão, e sobre a qual não houve acordo, foi à implementação de uma Gratificação de Urgência e Emergência.

As argumentações contrárias à implementação dessa gratificação foram as seguintes:

1ª) a especificidade da natureza do trabalho dos profissionais que atuam nos serviços de urgência e emergência já está contemplada em quesitos como salário e jornada de trabalho diferenciada;

2ª) O favorecimento, pela gratificação, aos serviços de urgência e emergência poderia induzir ao "socorrismo", em detrimento do fortalecimento do modelo assistencial baseado na atenção básica, preconizado pelas diretrizes do SUS.

Como argumentação favorável à gratificação, foi defendido que esse tipo de trabalho é mais complexo e, portanto, deve ser mais bem remunerado.

Um dos aspectos essenciais contemplados nas Diretrizes diz respeito ao desenvolvimento e avaliação de desempenho, considerados requisitos indispensáveis para a eficiência e eficácia do trabalho. Nesse sentido, apontam para a perspectiva de qualificação e evolução permanente dos trabalhadores, bem como para a participação do usuário como ator importante na avaliação institucional de desempenho.

As discussões evidenciaram, ainda, a urgente necessidade de aprofundamento e sistematização de proposta de criação e desenvolvimento de Carreira Nacional com Base Local. Tal iniciativa objetivaria responder à fração importante de municípios que, hoje, enfrentam dificuldades severas na inserção e fixação de profissionais.

Os princípios que norteiam as Diretrizes são os seguintes:

I - universalidade, os planos de todos os órgãos e instituições públicas do SUS deverão abarcar todos os trabalhadores;

II - equivalência, os cargos terão correspondência entre os planos de carreira dos entes federados;

III - concurso público, o acesso à carreira estará condicionado à aprovação em concurso público;

IV - mobilidade, assegura o trânsito do trabalhador do SUS, sem perda de seus direitos e progressão na carreira;

V - flexibilidade, garantia permanente da adequação dos planos às necessidades e à dinâmica do SUS;

VI - gestão partilhada, que estabelece a participação dos trabalhadores na formulação e gestão do plano de carreira;

VII - carreira como instrumento de gestão;

VIII - educação permanente;

IX - avaliação de desempenho, processo focado em critérios técnicos, a serem definidos com o aprofundamento da discussão;

X - compromisso solidário.

Para ampliar o debate e incentivar uma maior participação no processo de aprimoramento do documento, as Diretrizes foram divulgadas por intermédio de consulta pública. Muitas contribuições chegaram por vários meios: internet, fax, correio, etc.. Para análise do material, a Comissão se dividiu em grupos de trabalho, analisando e qualificando as contribuições e incorporando aquelas pertinentes ao assunto.

Após esta etapa, novo documento foi produzido e debatido por ocasião da realização em outubro de 2005 do ***SeminárioNacional Diretrizes do PCCS-SUS***, organizado pelo DEGERTS, juntamente com a Comissão Especial e a Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (MNNP-SUS).

Além das polêmicas já explicitadas no âmbito da Comissão Especial, como já abordamos anteriormente, outros pontos foram explicitados, como por exemplo: os médicos que reivindicam uma especificidade na carreira; o CONASEMS questiona a pertinência da transformação da Proposta das Diretrizes em projeto de Lei entre outros.

Nesta etapa final do processo, as ***Diretrizes do PCCS-SUS*** foram encaminhadas à Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS para entendimentos entre gestores e trabalhadores, seguindo posteriormente para pactuação na Comissão

Intergestores Tripartite e discussão e aprovação no Conselho Nacional de Saúde.

Por fim, a Coordenação da Comissão expressou seu reconhecimento e agradecimento a todos que contribuíram, de forma solidária, respeitosa e fraterna, para a elaboração deste importante documento para a carreira dos todos os trabalhadores do SUS.

COORDENAÇÃO DA COMISSÃO ESPECIAL

MARIA HELENA MACHADO
Bancada de Governo

IRINEU MESSIAS
Bancada dos Trabalhadores

COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO ESPECIAL

Gabinete do Ministro
Ângela Maria Meira de Vasconcelos
e Reneide Muniz

Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde
Jorge Paiva

Departamento de Gestão da Educação na Saúde
Euzi Adriana B. Rodrigues
e Liliana Santos

Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde
Maria Helena Machado
João Militão
Henrique Antunes Vitalino
Hilbert David (*)

Secretaria de Atenção à Saúde
Regina Pimenta de Melo
e Archimedes Guimarães de Castro

Secretaria de Vigilância em Saúde
Silvana Solange Rossi

Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos
Inísio R. Saggioro

Coordenação-Geral de Recursos Humanos do MS
Sábado Nicolau Girardi, Lídia Tonon,
Therezinha Duarte Elzira Maria do Espírito Santo(**) e
Rafael Agnello dos Santos (**)

Fundação Nacional de Saúde
Wilmar Alves Martins, Carlos Sena
e Raimunda Rodrigues

Agência Nacional de Vigilância Sanitária
Lúcia de Fátima Masson
e Arthur Melo de Abreu

Agência Nacional de Saúde Suplementar
Wertson Brasil de Souza e Caroline Saint'Aubin (***)

Fundação Oswaldo Cruz
Márcia Teixeira
e Leila Nogueira

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
Luiz Alberto e Idel Profeta Ribeiro (**)

Ministério da Ciência e Tecnologia
Beatriz Gregory

Conselho Nacional dos Secretários de Saúde (CONASS)
Neuza Maria Nogueira Moysés
e Rita Catanelli

Conselho Nacional dos Secretários Municipais de Saúde (CONASEMS)
Roberto Piccini, Rose Marie Inojosa(**) e
Elizabete Vieira Matheus da Silva (**)

Representações de trabalhadores que integram a MNNP-SUS
Irineu Messias de Araújo **(CNTSS)**
José Caetano Rodrigues **(CNTS)**
Francisco de Assis Teixeira **(FENAM)**
Sanny Lima Braga **(CONFETAM)**
Hélio de Jesus, Cleuza Maria F. do Nascimento (**) e
Maria da Conceição Marques Porto (**)
(FENASPS)
Étila Ramos **(FENAPSI)**
Silvana Maria Pereira **(FASUBRA)**

Empregador Privado
Jairo Francisco Tessari **(CMB)**

Coordenação Geral
Maria Helena Machado
e Irineu Messias

Relatoria
Lídice Araújo
e Sanny Lima Braga

Secretaria Executiva
Wagner Ferraz de Lacerda

Consultor especial
Luiz Osório Santos

(*) Substitui João Militão a partir da Reinstalação da Comissão Especial (Portaria GM 908/2005)

(**) Substituíram os representantes anteriores a partir da Reinstalação da Comissão Especial (Portaria GM 908/2005).

(***) São incluídos a partir da Reinstalação da Comissão Especial (Portaria GM 908/2005).

Capítulo I
Disposições Gerais

Art. 1º

Ficam instituídas as Diretrizes Nacionais para orientar a elaboração de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do SUS – PCCS-SUS.

Parágrafo único. Os gestores do SUS deverão implementar políticas que motivem as instituições integrantes da rede complementar a elaborarem planos de carreiras em consonância com as diretrizes ora instituídas.

Art. 2º

As presentes Diretrizes são propostas para orientar a elaboração de planos de carreiras com estruturas e formas de desenvolvimento semelhantes que garantam a valorização dos trabalhadores através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional em carreiras que associem a evolução funcional a um sistema permanente de qualificação, como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços de saúde.

Art. 3º

A instituição ou reforma de planos de carreiras no âmbito do Sistema Único de Saúde deverá observar os seguintes princípios:

I - da universalidade dos planos de carreiras, entendendo-se por este que os planos deverão abarcar todos os trabalhadores dos diferentes órgãos e instituições integrantes do Sistema Único de Saúde;

II - da equivalência dos cargos ou empregos, compreendendo isto a correspondência deles em todas as esferas de governo. Observando-se, nos seus agrupamentos, a complexidade e a formação profissional exigida para o seu exercício;

III - do concurso público de provas ou de provas e títulos, significando este a única forma de acesso à carreira;

IV - da mobilidade, entendida esta como garantia de trânsito do trabalhador do SUS pelas diversas esferas de governo, sem perda de direitos ou da possibilidade de desenvolvimento na carreira;

V - da flexibilidade, importando esta na garantia de permanente adequação do plano de carreiras às necessidades e à dinâmica do Sistema Único de Saúde;

VI - da gestão partilhada das carreiras, entendida como garantia da participação dos trabalhadores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do seu respectivo plano de carreiras;

VII - das carreiras como instrumento de gestão, entendendo-se por isto que o plano de carreiras deverá se constituir num instrumento gerencial

de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

VIII - da educação permanente, importando este o atendimento da necessidade permanente de oferta de educação aos trabalhadores do SUS;

IX - da avaliação de desempenho, entendida como um processo focado no desenvolvimento profissional e institucional; e,

X - do compromisso solidário, compreendendo isto que o plano de carreiras é um ajuste firmado entre gestores e trabalhadores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional as necessidades dos serviços de saúde.

Art. 4º

Para efeito da aplicação desta Lei, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I - Sistema Único de Saúde (SUS) é o conjunto de ações e serviços de saúde prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público. Inclusas neste conceito estão as instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemoderivados e equipamentos para a saúde;

II - profissionais de saúde são todos aqueles que, estando ou não ocupados no setor saúde, detém formação profissional específica ou qualificação prática ou acadêmica para o desempenho de atividades ligadas direta ou indiretamente ao cuidado ou ações de saúde;

III - trabalhadores de saúde são todos aqueles que se inserem direta ou indiretamente na atenção à saúde nos estabelecimentos de saúde ou atividades de saúde, podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor;

IV - trabalhadores do SUS são todos aqueles que se inserem direta ou indiretamente na atenção à saúde nas instituições que compõem o SUS podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor. O mais importante para esta definição é a inserção do trabalhador no SUS;

V - carreiras unificadas do SUS é o conjunto de planos de carreiras dos órgãos e instituições integrantes do SUS, elaborados com observância das diretrizes fixadas nesta Lei;

VI - plano de carreira é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituin-

do-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

VII - carreira é a trajetória do trabalhador desde o seu ingresso no cargo ou emprego até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

VIII - cargo é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e vínculo de trabalho estatutário;

IX - emprego público é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e vínculo de trabalho regido pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

X - enquadramento é o ato pelo qual se estabelece a posição do trabalhador em um determinado cargo ou emprego, classe e padrão de vencimento ou de salário, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

XI - vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei;

XII - salário é a retribuição pecuniária pelo exercício de um emprego, com valor fixado em lei;

XIII - remuneração é o vencimento do cargo ou o salário do emprego, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei; e,

XIV - padrão de vencimento ou de salário é o conjunto formado pela referência numérica e o seu respectivo grau.

Art. 5º

Para garantir a efetivação das diretrizes estabelecidas nesta Lei, a gestão partilhada e o permanente aperfeiçoamento das carreiras unificadas do SUS, os gestores instituirão comissões paritárias de carreiras compostas por representantes de gestores e de trabalhadores da esfera governamental de contratação.

§ 1º A indicação dos representantes dos trabalhadores deverá incumbir, em seus correspondentes âmbitos de atuação, aos trabalhadores integrantes da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (MNNP-SUS), das Mesas Estaduais de Negociação Permanente do SUS e das Mesas Municipais de Negociação Permanente do SUS.

§ 2º Não existindo Mesa de Negociação Permanente do SUS, os representantes dos trabalhadores serão indicados pelas entidades sindicais que representem os trabalhadores da esfera governamental de constatação.

§ 3º A participação dos trabalhadores nas comissões paritárias de carreiras será considerada como um serviço público relevante.

Art. 6º

Compete a Comissão Paritária de Carreiras:

I - propor o anteprojeto de lei do plano de carreiras;

II - acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação dos planos de carreiras;

III - propor ações para o aperfeiçoamento dos planos de carreiras ou para adequá-los à dinâmica própria do SUS.

Capítulo 2
Da organização das carreiras

Art. 7º

Os planos de carreiras resultantes da aplicação das diretrizes estabelecidas nesta Lei serão estruturadas em cargos ou empregos, classes e padrões de vencimentos ou de salários.

Parágrafo único. Os interstícios para o desenvolvimento na carreira e o número dos padrões de vencimentos ou de salários deverão ser estabelecidos de forma que seja possível ao trabalhador que nela ingresse alcançar o último padrão de vencimento da classe ou de salário do seu cargo ou emprego.

Art. 8º

Os cargos ou empregos estruturantes propostos para os planos de carreiras dos trabalhadores do Sistema Único de Saúde, com competência para atuar nas áreas

de auditoria, gestão, atenção à saúde, ensino e pesquisa, informação e comunicação fiscalização e regulação, vigilância em saúde, produção, perícia, apoio e infra-estrutura, são os seguintes:

I - Auxiliar em Saúde – compreende as categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino fundamental (completo ou incompleto), profissionalizante ou não;

II - Assistente Técnico em Saúde – compreende as categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de ensino médio, profissionalizante ou não;

III - Especialista em Saúde – compreende as categorias profissionais que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior.

Parágrafo único. Os cargos ou empregos relacionados neste artigo terão suas respectivas atividades relacionadas em cada plano de carreiras.

Redação do art. 8º para 2 CARGOS:

Art. 8º

Os cargos ou empregos estruturantes propostos para os planos de carreiras dos trabalhadores do sus, com competência para atuar nas áreas de auditoria, gestão, atenção à saúde, ensino e pesquisa, informação e

comunicação, fiscalização e regulação, vigilância em saúde, produção, perícia, apoio e infra-estrutura, são:I - Assistente em Saúde - compreende as categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de educação básica, completo ou incompleto, profissionalizante ou não; e,II - Especialista em Saúde - compreende as categorias profissionais que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior.Parágrafo único. Os cargos ou empregos relacionados neste artigo terão suas respectivas atividades relacionadas em cada plano de carreiras.

Redação do art. 9º para 2 CARGOS:

Art. 9º

As classes são divisões que agrupam, dentro de determi-nado cargo ou emprego, as atividades com níveis similares de complexidade.

§ 1º O cargo ou emprego de Auxiliar em Saúde deverá ser estruturado em, no mínimo, 2 (duas) classes, definidas a partir das seguintes exigências:

I - para a Classe A: ensino fundamental incompleto; e,

II - para a Classe B: ensino fundamental completo ou qualificação ou experiência profissional fixadas pelo plano de carreiras.

§ 2º O cargo ou emprego de Assistente Técnico em Saúde deverá ser estruturado em, no mínimo, 2 (duas) classes, definidas a partir das seguintes exigências:

I - para a Classe C: ensino médio completo; e,

II - para a Classe D: ensino técnico completo ou qualificação ou experiência profissional fixadas pelo plano de carreiras.

§ 3º O cargo ou emprego de Especialista em Saúde deverá ser estruturado em, no mínimo, 4 (quatro) classes, definidas a partir das seguintes exigências:

I - para a Classe E: ensino superior completo;

II - para a Classe F: ensino superior completo e especialização ou qualificação ou experiência profissional fixadas pelo plano de carreiras;

III - para a Classe G: ensino superior completo e mestrado ou qualificação ou experiência profissional fixadas pelo plano de carreiras; e,

IV - para a Classe H: ensino superior completo e doutorado ou qualificação ou experiência profissional fixadas pelo plano de carreiras.

Redação do art. 9º para 2 CARGOS:

Art. 9º

As classes são divisões que agrupam, dentro de determinado cargo ou emprego, as atividades com níveis similares de complexidade.

§ 1º O cargo ou emprego de Assistente em Saúde deverá ser estruturado, no mínimo, em 4 (quatro) classes, definidas a partir das seguintes exigências:

I - para a Classe A: ensino fundamental incompleto;

II - para a Classe B: ensino fundamental completo ou qualificação ou experiência profissional fixadas pelo plano de carreiras.

III - para a Classe C: ensino médio completo; e,

IV - para a Classe D: ensino técnico completo ou qualificação ou experiência profissional fixadas pelo plano de carreiras.

§ 2º O cargo ou emprego de Especialista em Saúde deverá ser estruturado em, no mínimo, 4 (quatro) classes, definidas a partir das seguintes exigências:

I - para a Classe E: ensino superior completo;

II - para a Classe F: ensino superior completo e especialização ou qualificação ou experiência profissional fixadas pelo plano de carreiras;

III - para a Classe G: ensino superior completo e mestrado ou qualificação ou experiência profissional fixadas pelo plano de carreiras; e,

IV - para a Classe H: ensino superior completo e doutorado ou qualificação ou experiência profissional fixadas pelo plano de carreiras.

Art. 10

O padrão de vencimento ou de salário identifica a posição do trabalhador na escala de vencimentos ou de salários da carreira, em função do seu cargo ou emprego, classe e nível de progressão.

Art. 11

O edital de convocação do concurso público de provas ou de provas e títulos poderá prever a realização deste em etapas.

Art. 12

O ingresso na carreira deverá ocorrer na classe inicial e no primeiro padrão de vencimento ou de salário do cargo ou emprego.

§ 1º Para atender necessidade institucional, o edital do concurso poderá prever o ingresso em classe diferente da inicial quando não houver no quadro de pessoal do órgão ou instituição servidor habilitado para o exercício em cargo ou emprego em determinada classe.

§ 2º O tempo de efetivo exercício em cargo ou emprego no mesmo órgão ou instituição poderá ser considerado para efeito do posicionamento do trabalhador no padrão de vencimento ou de salário do seu novo cargo ou emprego.

Art. 13

Os trabalhadores à Gestão Municipal ou Estadual do SUS, em decorrência do processo de descentralização da execução das ações de saúde, continuarão a ser remunerados pelo seu órgão ou instituição de origem.

Parágrafo Único. O Órgão ou instituição cessionária poderá pagar diretamente ao servidor cedido

gratificações ou indenizações conforme a sua política, no intuito de garantir condições equânimes de trabalho.

Art. 14

Com sua anuência, o trabalhador poderá ser cedido para órgão ou instituição do SUS, de qualquer esfera de governo, nas seguintes hipóteses:

i - para exercer cargo em comissão ou função de confiança; e,

ii - para exercer o cargo ou emprego no qual foi investido no órgão ou instituição cedente.

Parágrafo Único. A remuneração do cedido poderá ser com ou sem ônus para o órgão de origem.

Art. 15

Para o cedente, o período da cessão do trabalhador será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Parágrafo Único. As atividades desenvolvidas no órgão ou instituição cessionária deverão ser consideradas para efeitos de desenvolvimento na carreira do trabalhador cedido.

Capítulo 3
Do desenvolvimento na carreira

Art. 16

O desenvolvimento do trabalhador na carreira dar-se-á através da promoção e progressão.

Art. 17

Promoção é a passagem do trabalhador de uma classe para outra, no mesmo cargo ou emprego, mediante o cumprimento de interstício e atendimento de requisitos de formação, qualificação ou experiência profissional.

Art. 18

A promoção será conferida em época determinada, podendo sua concretização ser diferida para exercício subseqüente em respeito ao prescrito no art. 19 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 19

As licenças remuneradas e as concedidas para o exercício de mandato eletivo ou de dirigente de entidade sindical serão consideradas como de efetivo exercício do cargo ou emprego e não poderão servir de critério para a suspensão do pagamento de adicionais salariais permanentes ou para a não concessão da progressão ou promoção.

Art. 20

As atividades de qualificação poderão ser promovidas pelo próprio órgão ou instituição ou por instituição diversa, inclusive entidade sindical, desde que previamente validadas pela respectiva comissão paritária de carreira.

§ 1º As atividades de qualificação e capacitação deverão ser previamente divulgadas, garantindo-se nelas a ampla participação dos trabalhadores.

§ 2º Deverá ser instituído incentivo financeiro à obtenção de educação escolar, profissional ou não, em nível de ensino superior ao exigido para o exercício do cargo ou emprego do trabalhador.

Art. 21

Progressão é a passagem do trabalhador de um padrão de vencimento ou de salário para outro, na mesma classe, por mérito, mediante resultado satisfatório obtido em avaliação de desempenho periódica, segundo o disposto no programa de avaliação instituído e vinculado ao plano de carreiras, e por tempo de serviço, mediante o cumprimento de requisito de tempo de efetivo exercício no cargo.

Art. 22

A concessão de gratificações ou adicionais salariais dar-se-á no interesse da administração e será conferida ao trabalhador pelo exercício em condições especiais nas seguintes situações:

I - dedicação exclusiva ao SUS;

II - atuação na atenção básica;

III - posto de trabalho de difícil provimento ou localizado em área longínqua ou de difícil acesso;

IV - atividade de alto risco; e,

V - exercício profissional em urgência ou emergência[1].

Parágrafo Único: A critério do dirigente do órgão ou instituição outras condições especiais poderão ser objeto de gratificação ou adicional.

Art. 23

A fixação dos valores dos padrões de vencimentos ou de salários deverá obedecer aos seguintes critérios:

I - a diferença percentual entre um padrão de vencimento ou salário e o seguinte será constante em toda a tabela;

II - a relação entre o primeiro e o último padrão de vencimento ou salário da carreira será fixada visando assegurar a valorização social do trabalho e o fortalecimento das equipes;

III - correspondência mínima do menor padrão de vencimento ou salário ao valor do salário mínimo; e,

[1] *A gratificação por urgência e emergência não obteve consenso na Comissão.*

IV - composição do conjunto de padrões de vencimentos ou de salários, com observância do seguinte:

a) o primeiro padrão das classes *B*, *D*, *F, G* e *H* deverá corresponder, no mínimo, ao segundo padrão das classes imediatamente anteriores; e,

b) o primeiro padrão das classes *C* e *E* deverá corresponder, no mínimo, ao terceiro padrão das classes imediatamente anteriores.

Redação do art. 23 para 2 CARGOS:

Art. 23

A fixação dos valores dos padrões de vencimentos ou de salários deverá obedecer aos seguintes critérios:

I - a diferença percentual entre um padrão de vencimento ou salário e o seguinte será constante em toda a tabela;

II - a relação entre o primeiro e o último padrão de vencimento ou salário da carreira será fixada visando assegurar a valorização social do trabalho e o fortalecimento das equipes;

III - correspondência mínima do menor padrão de vencimento ou salário ao valor do salário mínimo; e,

IV - composição do conjunto de padrões de vencimentos ou de salários, com observância do seguinte:

a) o primeiro padrão das classes B, C, D, F, G e H deverá corresponder, no mínimo, ao segundo padrão das classes imediatamente anteriores; e,

b) o primeiro padrão da classe E deverá corresponder, no mínimo, ao terceiro padrão da classe imediatamente anterior.

Capítulo IV
Do Plano de Desenvolvimento de Pessoal

Art. 24

No âmbito dos planos de carreiras serão inseridos Planos Institucionais de Desenvolvimento de Pessoal, contendo:

I - Programa Institucional de Qualificação;

II - Programa Institucional de Avaliação de Desempenho.

§ 1º O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal, embasado no princípio da educação permanente, deverá ser pactuado como um conjunto gerencial articulado e vinculado ao planejamento das ações institucionais, incorporando metas pré-estabelecidas.

§ 2º. cada plano de carreira fixará prazo máximo para implementação do plano de desenvolvimento de pessoal nele inserido.

Art. 25

O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal deverá garantir:

I - um programa de integração institucional para os trabalhadores recém admitidos;

II - as condições institucionais para uma qualificação e avaliação que propiciem a realização profis-

sional e o pleno desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores do SUS, cabendo a cada esfera de governo a responsabilidade pela de qualificação dos trabalhadores sob sua gestão;

III - a qualificação dos trabalhadores para o implemento do desenvolvimento organizacional do órgão ou instituição e de sua correspondente função social; e,

IV- a criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos trabalhadores.

Art. 26

O Programa Institucional de Qualificação conterá os instrumentos necessários a consecução dos seguintes objetivos:

I - a conscientização do trabalhador, visando sua atuação no âmbito da função social do SUS e o exercício pleno de sua cidadania, para propiciar ao usuário um serviço de qualidade;

II - o desenvolvimento integral do cidadão trabalhador.e,

III - a otimização da capacidade técnica dos trabalhadores.

Art. 27

O órgão ou instituição poderá autorizar o afastamento total ou parcial, com ou sem ônus para a instituição do trabalhador que deseje se matricular em curso de qualificação, educação básica, graduação, pós-

graduação, especialização ou extensão, no País ou no exterior.

§ 1º Caso o afastamento seja deferido como licença remunerada, além da percepção integral de sua remuneração, o trabalhador preservará todos os seus direitos.

§ 2º Na hipótese do parágrafo anterior, ao retornar, o trabalhador ficará obrigado a manter sua relação de trabalho e o exercício de seu cargo ou emprego ao menos por um período igual ao do afastamento que lhe foi concedido.

Art. 28

O Programa Institucional de Avaliação de Desempenho deverá constituir-se em um processo pedagógico e participativo, abrangendo, de forma integrada, a avaliação:

I - das atividades dos trabalhadores;

II - das atividades dos coletivos de trabalho; e,

III - das atividades do órgão ou instituição.

Art. 29

O processo de avaliação de desempenho deverá gerar elementos que subsidiem a avaliação sistemática da política de pessoal e a formulação ou adequação do planejamento das ações institucionais, visando o cumprimento da função social do SUS.

Art. 30

Os instrumentos utilizados para avaliar o desempenho deverão ser estruturados com objetividade, precisão, validade, legitimidade, publicidade e adequação aos objetivos, métodos e resultados definidos no plano de carreiras.

Parágrafo Único: Deve ser assegurado ao trabalhador o direito de recurso caso discorde do resultado da avaliação.

Capítulo V
Do Enquadramento

Art. 31

Os cargos ou empregos preexistentes, ocupados e vagos, serão transpostos para o plano de carreiras em conformidade com o que segue:

I - os cargos ou empregos com exigência de escolaridade até o nível de ensino fundamental completo, em cargos ou empregos de Auxiliar em Saúde;

II - os cargos ou empregos com exigência de escolaridade de ensino médio completo, em cargos ou empregos de Assistente Técnico em Saúde; e,

III - os cargos ou empregos com exigência de escolaridade de ensino superior completo, em cargos ou empregos de Especialista em Saúde.

Parágrafo único. A transposição dos aposentados e pensionistas deverá ser realizada considerando-se o cargo ou emprego que o trabalhador exercia antes da concessão de sua aposentadoria.

Redação do art. 31° para 2 CARGOS:

Art. 31

Os cargos ou empregos preexistentes, ocupados e vagos, serão transpostos para o plano de carreiras em conformidade com o que segue:

I - os cargos ou empregos com exigência de escolaridade de educação básica completa ou incompleta, em cargos ou empregos de Assistente em Saúde; e,

II - os cargos ou empregos com exigência de escolaridade de ensino superior completo, em cargos ou empregos de Especialista em Saúde.

Parágrafo único. A transposição dos aposentados e pensionistas deverá ser realizada considerando-se o cargo ou emprego que o trabalhador exercia antes da concessão de sua aposentadoria.

Art. 32

Os trabalhadores poderão optar pelo não ingresso na carreira resultante destas Diretrizes até o último dia do prazo destinado ao processo de enquadramento.

Parágrafo Único. O trabalhador não optante poderá a qualquer tempo, optar pelo ingresso na carreira, sendo que, os efeitos financeiros decorrentes do enquadramento se darão a partir da data da opção.

Art. 33

O cargo ou emprego do trabalhador que optar pelo seu não enquadramento no plano de carreiras, quando vago, será automaticamente transposto.

Art. 34

A lei que instituir o plano de carreiras deverá trazer em anexo tabela que indique a correlação entre os cargos ou empregos preexistentes e os novos, bem como os critérios para posicionamento dos trabalhadores nas classes e padrões de vencimento.

Art. 35

O trabalhador terá o prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da data da publicação do ato, para recorrer da decisão que promoveu o seu enquadramento.

Capítulo VI
Disposições Finais

Art. 36

Fica assegurada aos gestores a possibilidade de inclusão dos trabalhadores do SUS no plano de carreiras que for instituído para o conjunto de seus trabalhadores, desde que observadas as diretrizes estabelecidas nesta Lei.

Art. 37

Os planos de carreiras e de desenvolvimento de pessoal deverão ter seu financiamento pactuado pelas três esferas de governo.

Art. 38

Os planos de carreiras do âmbito do SUS deverão respeitar os direitos instituídos pelas leis reguladoras do exercício de profissões.

Art. 39

Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

ISBN 85-334-1098-0

MINISTÉRIO DA SAÚDE
MAIS ATENÇÃO A VOCÊ

Mesa Nacional de
Negociação Permanente do SUS

Comissão Especial pela Elaboração
da Proposta Preliminar de Diretrizes dos Planos de Carreiras,
Cargos e Salários do Âmbito do SUS - PCCS-SUS

Apoio:

Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde
Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde
Ministério da Saúde
BRASIL UM PAÍS DE TODOS GOVERNO FEDERAL