



PROPOSTA PRELIMINAR DE
DIRETRIZES NACIONAIS PARA A INSTITUIÇÃO DE
PLANOS DE CARREIRAS, CARGOS E SALÁRIOS NO
ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE - PCCS-SUS

Proposta Preliminar elaborada pela Comissão Especial para Elaborar as Diretrizes
do Plano de Carreiras, Cargos e Salários no Âmbito do SUS - PCCS-SUS

Portaria do Ministro de Estado da Saúde
Nº 626/GM, de 08 de abril de 2004

Brasília - DF
2005

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
Capítulo III - do desenvolvimento na carreira	31
Art 15	31
Art 16	31
Art 17	32
Art 18	32
Art 19	32
Art 20	32
Art 21	33
Art 22	33

Capítulo IV - do plano de desenvolvimento de pessoal ...	36
Art 23	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
Texto de apoio	43
Princípios e conceitos	45
Estrutura e desenvolvimento	46
Concurso em duas etapas	55
Gratificações adicionais	55
Plano de desenvolvimento de pessoal	56
Enquadramento	56

APRESENTAÇÃO

As Diretrizes do PCCS-SUS, elaboradas com o apoio de gestores e trabalhadores, foram concebidas de maneira a oferecer ao trabalhador oportunidades de desenvolvimento profissional e dotar o SUS de um instrumento de gestão de pessoal, instituindo uma política de ingresso, evolução, desenvolvimento e avaliação de desempenho.

O Departamento de Gestão e Regulação do Trabalho em Saúde (Degerts), órgão integrante da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, do Ministério da Saúde apresenta ao público a presente Cartilha das Diretrizes do PCCS-SUS que tem como objetivo divulgar a Proposta Preliminar das Diretrizes Nacionais para a instituição de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde (PCCS-SUS), elaborada pela Comissão Especial criada pela Portaria nº 626/GM (em 08/04/2004) e, sobretudo, anunciar que o documento está em consulta pública, permitindo que todos os interessados possam contribuir para o seu aperfeiçoamento.

As contribuições para o aprimoramento do anteprojeto de lei do PCCS-SUS deverão ser encaminhadas até 20 de maio de 2005, por um dos seguintes meios:

I - por e-mail, para pccs.sus@saude.gov.br;

II - pelo correio, para o seguinte endereço: **PCCS-SUS; Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde; Ministério da Saúde; Esplanada dos Ministérios, Bloco G, sala 705, CEP 70058-900, Brasília/DF;**

III - pela internet, no seguinte endereço:
www.saude.gov.br

Para apresentar a contribuição utilizando o Portal do Ministério da Saúde, deve-se observar o seguinte procedimento:

- 1) procurar o *link* **CONSULTA PÚBLICA/PCCS-SUS**, que permitirá o acesso à *Proposta Preliminar de Diretrizes do Plano de Carreiras, Cargos e Salários do âmbito do SUS (PCCS-SUS)* ;
- 2) para acessar o documento em consulta e emitir sua opinião, o primeiro passo é se cadastrar, clicando em cadastre-se, em seguida forneça as informações solicitadas, escolha uma senha e depois clique em *logar* no sistema. Nas próximas vezes em que desejar entrar na página da consulta pública clique no ícone *logar* no sistema;
- 3) para ler a *Proposta Preliminar de Diretrizes* na íntegra, sem opinar, clique em texto. Para opinar, clique em contribuir. Você poderá comentar sobre todos os artigos ou escolher apenas os de seu interesse. As contribuições devem ser registradas nas caixas de comentário;
- 4) o documento é composto por diversos artigos, que podem conter incisos (identificados pelos algarismos romanos) ou parágrafos (indicados pelo símbolo §). Ao opinar em um artigo com mais de um inciso e/ou parágrafo, solicitamos que o identifique para posterior sistematização das contribuições;

- 5) nas situações onde o seu comentário tem aspectos gerais ou é referente a um tópico não contemplado no texto, registre a sua contribuição no campo *Sugestões à Proposta Preliminar de Diretrizes do Plano de Carreiras, Cargos e Salários do âmbito do SUS (PCCS-SUS)*.

Em caso de dúvida, entre em contato com o **Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde (Degerts)**, pelo e-mail degerts@saude.gov.br.

É importante ressaltar que, ao término do prazo fixado para a coleta de sugestões a proposta de anteprojeto de lei, as contribuições recebidas serão encaminhadas para entendimento na Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS.

O Ministério da Saúde acredita que o PCCS-SUS representa avanços, tanto no sentido de regular as relações de trabalho, como também no desenvolvimento do trabalhador, através de progressão por capacitação e por mérito, estabelecendo as possibilidades concretas de consolidação da carreira como instrumento estratégico para o fortalecimento e a consolidação do SUS, reivindicação histórica dos trabalhadores da saúde.

APRESENTAÇÃO DA PROPOSTA ELABORADA PELA COMISSÃO

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. 3º 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:

- 1^a) 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;
- 2^a) 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.

Finalizados os trabalhos, a Comissão propôs um cronograma de atividades com vistas à ampliação dos debates, permitindo a crítica e alteração desta sugestão de anteprojeto de lei, assegurando assim seu aperfeiçoamento enquanto um instrumento norteador de políticas de valorização do trabalhador do SUS.

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.

COORDENAÇÃO DA COMISSÃO ESPECIAL

IRINEU MESSIAS
Bancada dos Trabalhadores

MARIA HELENA MACHADO
Bancada de Governo

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

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. Saggiaro

Coordenação-Geral de Recursos Humanos do MS

Sábado Nicolau Girardi, Lídia Tonon
e Therezinha Duarte

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
Não indicado

Fundação Oswaldo Cruz
Márcia Teixeira
e Leila Nogueira

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
Luiz Alberto

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

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 (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



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;

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;

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

As 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 das carreiras dos trabalhadores do Sistema Único de Saúde, com competência para atuar nas áreas de auditoria, gestão,

atenção à saúde, ensino e pesquisa, fiscalização e regulação, vigilância à 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 das carreiras dos trabalhadores do Sistema Único de Saúde, com competência para atuar nas áreas de auditoria, gestão, atenção à saúde, ensino e pesquisa, fiscalização e regulação, vigilância à saúde, produção,

perícia, apoio e infra-estrutura, são os seguintes: 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; 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.

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 Auxiliar em Saúde deverá ser estruturado em 2 (duas) 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.

§ 2º O cargo ou emprego de Assistente Técnico em Saúde deverá ser estruturado em 2 (duas) classes, definidas a partir das seguintes exigências:

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

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 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;

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 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;

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 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;

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 duas 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.

No âmbito do SUS o trabalhador poderá ser cedido para outro órgão ou instituição do sistema em qualquer esfera de governo, nas seguintes hipóteses:

I - para exercer cargo em comissão ou função de confiança;

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

§ 1º Em qualquer hipótese, o ônus de sua remuneração será assumido pelo órgão ou instituição cessionária.

§ 2º Caso o trabalhador opte por perceber do cedente a remuneração do cargo ou emprego no qual foi por ele investido, o órgão ou entidade cessionária efetuará o reembolso das despesas.

Art. 14.

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 da instituição cedente

Capítulo 3

Do desenvolvimento na carreira

Art. 15.

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

Art. 16.

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. 17.

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

Art. 18.

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. 19.

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.

Art. 20.

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. 21.

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 - localização geográfica do posto de trabalho configurando áreas carentes, longínquas e de difícil acesso;

IV - alto risco de atividade;

V - exercício profissional em urgência ou emergência¹.

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

Art. 22.

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

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

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

Redação do art. 22º para 2 CARGOS:

Art. 22.

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;**
- 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;**
 - 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. 23.

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.

Parágrafo Único. O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal deverá ser constituído como um conjunto gerencial articulado e vinculado ao planejamento das ações institucionais.

Art. 24.

O financiamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoal deverá ser pactuado entre os entes federados e correrá à conta de dotação orçamentária específica, correspondente a percentual incidente sobre o valor bruto mensal da folha de pagamento de pessoal.

Art. 25.

O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal deverá garantir:

I - as condições institucionais para uma qualificação e avaliação que propiciem a realização profissional

e o pleno desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores do SUS;

- II - a qualificação dos trabalhadores para o implemento do desenvolvimento organizacional do órgão ou instituição e de sua correspondente função social;
- III - a criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos trabalhadores.

Art. 26.

O Programa Institucional de Qualificação conterà 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.

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 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;
- 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.

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;
- 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. 31º 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;

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.

Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 38.

Fica revogado o inciso IV do art. 4º da Lei nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990.

A proposta de Diretrizes do PCCS-SUS é um documento referencial, com o objetivo de traduzir toda a riqueza de alternativas produzidas nos trabalhos da Comissão.

O texto de apoio, que ora apresentamos, oferece elementos que facilitam a compreensão da proposta. Em contraposição à linguagem técnica das Diretrizes, comenta pontos importantes para a compreensão do documento. A idéia foi resgatar as expectativas e pressupostos que orientaram as Diretrizes para a estruturação das carreiras no âmbito do SUS.

Ao comentar os princípios que fundamentam a proposta, o texto ressalta a idéia de que as Diretrizes foram concebidas como um instrumento de gestão e como uma forma de valorizar o trabalhador.

Em seguida, para facilitar o entendimento da estrutura das carreiras, apresenta exemplos de matrizes salariais que permitem a visualização dos cargos, classes e padrões de vencimentos. As matrizes permitem, ainda, perceber o desenvolvimento do trabalhador no caso de progressão (por mérito e tempo de serviço) ou de promoção (por formação, qualificação ou experiência profissional).

O texto lembra, ainda que: 1) o único critério claro e transparente para o ingresso no serviço público é o concurso público, além de indicar as condições para sua realização; 2) no rol das situações especiais apontadas para a concessão das

gratificações ou adicionais salariais, o gestor goza de ampla liberdade para incluir aquelas que lhes são peculiares.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoal, e os Programas que o compõem, têm o objetivo de compatibilizar expectativas de desenvolvimento profissional e de desempenho organizacional. Neste sentido, o texto ressalta que o Plano incentiva a construção de uma cultura própria para os trabalhadores do SUS e à consolidação de uma identidade profissional.

Por último, o texto ressalta os critérios para a transposição dos cargos e as regras para o enquadramento dos trabalhadores, inclusive dos aposentados.

I. PRINCÍPIOS E CONCEITOS

Foram arrolados os princípios essenciais para a caracterização das carreiras, entre os quais destacamos: o da **equivalência dos cargos** e empregos em todo o Sistema como um dos elementos que identificarão as carreiras dos trabalhadores do SUS, facilitando o estabelecimento de políticas de qualificação, a gestão das carreiras e a mobilidade do trabalhador entre as diferentes esferas de governo. O da **flexibilidade**, dado que as Diretrizes permitem a elaboração de múltiplas alternativas de planos de carreiras e suas atualizações periódicas, em resposta à natureza dinâmica da atenção em saúde. O da **gestão partilhada** das carreiras, como forma de estimular uma maior democratização das relações de trabalho e o compromisso solidário de trabalhadores e gestores com a qualidade dos serviços. E o da **carreira como instrumento de gestão**, com o sistema de desenvolvimento de pessoal integrado ao planejamento institucional e a educação permanente, que tem como pressuposto a aprendizagem significativa, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das instituições a partir da problematização das práticas em saúde.

Entre os conceitos, o de **trabalhadores do SUS** foi trazido para delimitar a abrangência das Diretrizes, isto é, para indicar o universo de trabalhadores contemplado pela proposta.

2. ESTRUTURA E DESENVOLVIMENTO

O artigo 2º define que as Diretrizes são propostas para “orientar a elaboração de planos de carreiras com estruturas e formas de desenvolvimento semelhantes...” o que explicita o intento de, ao mesmo tempo, dar uniformidade às carreiras naquilo que for essencial ao Sistema Único de Saúde e dar amplas alternativas para a construção de planos que respondam às peculiaridades de cada órgão ou instituição integrante do SUS.

A partir desta premissa, as Diretrizes fixam que a estrutura conterá cargos, classes e padrões de vencimento.

Foram apresentadas duas propostas: uma com 3 e outra com 2 cargos. Estas propostas serão levadas ao entendimento na Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS.

Tanto a proposta de 3 como a de 2 cargos, de acordo com o inciso II do artigo 3º, deverão ser equivalentes em todas as esferas de governo. A flexibilidade se dará nos demais elementos da estrutura da carreira.

Assim, cada órgão ou instituição definirá a estrutura e, vinculado a ela, um sistema de desenvolvimento que melhor responda às suas necessidades e possibilidades. Entre os diferentes órgãos ou instituições, os planos de carreiras concebidos a partir destas Diretrizes poderão adotar: alternativas diferentes para definir classes ou subdividi-las, para expressar e estimular estágios específicos de qualificação dos trabalhadores; o número de padrões de vencimento ou salário na tabela geral e por classe; o percentual constante entre os padrões de

vencimento ou salários; e, a organização do conjunto de classes com maior ou menor correspondência entre os seus respectivos padrões.

A partir do fixado no Capítulo II, que trata da organização das carreiras, múltiplas alternativas de estrutura podem ser adotadas em cada plano de carreiras.

Para facilitar a compreensão, a seguir são descritos dois exemplos de estrutura e hipóteses de desenvolvimento a elas vinculadas.

2.1 Exemplo 1

Para a proposta de 3 cargos (Auxiliar em Saúde, Assistente Técnico em Saúde e Especialista em Saúde, conforme fixado nas Diretrizes):

Elementos estruturais passíveis de adequação em cada plano de carreiras:

- Classes: 8, sendo duas nos cargos de Auxiliar, duas no de Assistente e quatro no de Especialista.
- Número de padrões na tabela do Plano de Carreiras: 25 padrões
- Diferença constante entre os padrões de vencimentos (inciso I, do artigo 22): 5%
- Número de padrões por classe: 16 padrões
- Diferença, em padrões, entre as classes de um mesmo cargo ou emprego: um padrão
- Diferença, em padrões, entre a classe final de um cargo ou emprego e a classe inicial do cargo ou emprego de hierarquia subsequente: dois padrões

O Quadro 1 apresenta a matriz salarial correspondente a esta proposta.

Quadro I

PCCS - SUS ALTERNATIVAS DE ESTRUTURA I																
TABELA GERAL DO PLANO DE CARREIRA		CARGOS OU EMPREGOS	AUXILIAR EM SAÚDE		ASSISTENTE TÉCNICO EM SAÚDE		ESPECIALISTA EM SAÚDE									
			A	B	C	D	E	F	G	H						
PADRÕES	VENC. OU SALÁRIOS EM UNID. MONET.	CLASSES	PADRÕES E VENCIMENTOS POR CARGO E CLASSE													
			PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE				
1	1,00		1	1,00												
2	1,05		2	1,05	1	1,05										
3	1,10		3	1,10	2	1,10										
4	1,16		4	1,16	3	1,16	1	1,16								
5	1,22		5	1,22	4	1,22	2	1,22	1	1,22						
6	1,28		6	1,28	5	1,28	3	1,28	2	1,28						
7	1,34		7	1,34	6	1,34	4	1,34	3	1,34	1	1,34				
8	1,41		8	1,41	7	1,41	5	1,41	4	1,41	2	1,41				
9	1,48		9	1,48	8	1,48	6	1,48	5	1,48	3	1,48				
10	1,55		10	1,55	9	1,55	7	1,55	6	1,55	4	1,55				
11	1,63		11	1,63	10	1,63	8	1,63	7	1,63	5	1,63				
12	1,71		12	1,71	11	1,71	9	1,71	8	1,71	6	1,71				
13	1,80		13	1,80	12	1,80	10	1,80	9	1,80	7	1,80				
14	1,89		14	1,89	13	1,89	11	1,89	10	1,89	8	1,89				
15	1,98		15	1,98	14	1,98	12	1,98	11	1,98	9	1,98				
16	2,08		16	2,08	15	2,08	13	2,08	12	2,08	10	2,08				
17	2,18				16	2,18	14	2,18	13	2,18	11	2,18				
18	2,29						15	2,29	14	2,29	12	2,29				
19	2,41						16	2,41	15	2,41	13	2,41				
20	2,53								16	2,53	14	2,53				
21	2,65										15	2,65				
22	2,79											16	2,79			
23	2,93												16	2,93		
24	3,07													16	3,07	
25	3,23														16	3,23

Para a proposta de dois cargos (Assistente em Saúde e Especialista em Saúde), conforme fixado nas Diretrizes, observa-

se as seguintes mudanças: i) Classes: oito, sendo quatro em cada cargo e, ii) Diferença, em padrões, entre a classe final de um cargo ou emprego e a classe inicial do cargo ou emprego de hierarquia subsequente: três padrões.

O Quadro 2 apresenta a matriz salarial correspondente a esta proposta.

Quadro 2

		PCCS SUS ALTERNATIVA DE ESTRUTURA II															
TABELA GERAL DO PLANO DE CARREIRA		CARGOS OU EMPREGOS	AUXILIAR EM SAÚDE				ASSISTENTE TÉCNICO EM SAÚDE				ESPECIALISTA EM SAÚDE						
PADRÕES			A		B		C		D		E		F		G		H
VENC. OU SAL. EM UNID. MONET.		PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE
1	1,00	1	1,00														
2	1,04	2	1,04														
3	1,08	3	1,08	1	1,08												
4	1,12	4	1,12	2	1,12												
5	1,17	5	1,17	3	1,17												
6	1,22	6	1,22	4	1,22	1	1,22										
7	1,27	7	1,27	5	1,27	2	1,27										
8	1,32	8	1,32	6	1,32	3	1,32	1	1,32								
9	1,37	9	1,37	7	1,37	4	1,37	2	1,37								
10	1,42	10	1,42	8	1,42	5	1,42	3	1,42								
11	1,48	11	1,48	9	1,48	6	1,48	4	1,48	1	1,48						
12	1,54	12	1,54	10	1,54	7	1,54	5	1,54	2	1,54						
13	1,60	13	1,60	11	1,60	8	1,60	6	1,60	3	1,60	1	1,60				
14	1,67	14	1,67	12	1,67	9	1,67	7	1,67	4	1,67	2	1,67				
15	1,73	15	1,73	13	1,73	10	1,73	8	1,73	5	1,73	3	1,73	1	1,73		
16	1,80	16	1,80	14	1,80	11	1,80	9	1,80	6	1,80	4	1,80	2	1,80		
17	1,87	17	1,87	15	1,87	12	1,87	10	1,87	7	1,87	5	1,87	3	1,87	1	1,87
18	1,95	18	1,95	16	1,95	13	1,95	11	1,95	8	1,95	6	1,95	4	1,95	2	1,95
19	2,03	19	2,03	17	2,03	14	2,03	12	2,03	9	2,03	7	2,03	5	2,03	3	2,03
20	2,11			18	2,11	15	2,11	13	2,11	10	2,11	8	2,11	6	2,11	4	2,11
21	2,19					19	2,19	16	2,19	14	2,19	11	2,19	9	2,19	7	2,19
22	2,28							17	2,28	15	2,28	12	2,28	10	2,28	8	2,28
23	2,37									18	2,37	16	2,37	13	2,37	11	2,37
24	2,46											19	2,46	17	2,46	14	2,46
25	2,56													18	2,56	15	2,56
26	2,67															19	2,67
27	2,77																
28	2,88																
29	3,00																
30	3,12																
31	3,24																
32	3,37																
33	3,51																
34	3,65																
35	3,79																

As diferentes estruturas adotadas irão requerer diferentes sistemas de desenvolvimento para atender a prescrição contida no parágrafo único do artigo 7º, que garante ao trabalhador, considerando o tempo exigido para a sua aposentadoria, a possibilidade de alcançar, nesse tempo, o último padrão da classe do seu cargo ou emprego. Como a mudança do trabalhador de um padrão para outro se dará por progressão nas modalidades de mérito e tempo de serviço (art. 20), o atendimento da referida prescrição (parágrafo único do art. 7º), em cada carreira, se dará pela adequação dos interstícios para progressões por mérito e tempo de serviço.

Neste exemplo, duas hipóteses de interstícios são cogitadas:

Hipótese 1: progressão por mérito a cada três anos e progressão por tempo de serviço, a cada quatro anos.

Com estes interstícios, o trabalhador que tiver desempenho satisfatório em todas as avaliações alcançará o último padrão da classe a que pertencer aos 27 anos de serviço.

Hipótese 2: progressão por mérito de dois em dois anos, mantidas as demais condições cogitadas na hipótese anterior.

Neste caso, o trabalhador alcançará o último padrão aos 20 anos de serviço.

Uma segunda implicação da prescrição contida no parágrafo único do art. 7º é que, ao ser promovido, o servidor deve manter, na nova classe, o mesmo padrão que ocupava na classe de origem. Exemplificando: se o servidor estiver ocupando o padrão nove na classe de origem, este deverá ocupar o padrão nove na classe de destino.

Neste caso, a relação entre o teto e o piso é de 3,23, ou seja, o valor do teto é 3,23 vezes o valor do piso. Contudo, em cada plano de carreira deverá ser pactuada, entre trabalhadores e gestores, a relação entre o teto e o piso que cumpra o estabelecido no parágrafo único do art. 7º.

O inciso II do artigo 22 também prescreve que a relação entre o piso e o teto da tabela de vencimentos ou salários de cada plano de carreiras deve assegurar a valorização social do trabalho e o fortalecimento das equipes.

2.2 Exemplo 2

Para a proposta de três cargos (Auxiliar em Saúde, Assistente Técnico em Saúde e Especialista em Saúde, conforme fixado nas Diretrizes):

Elementos estruturais passíveis de adequação em cada plano de carreiras:

- Classes: oito, sendo duas nos cargos de Auxiliar, duas no de Assistente e quatro no de Especialista.
- Número de padrões na tabela do Plano de Carreiras: 35 padrões
- Diferença constante entre padrões de vencimentos (inciso I, do art. 22): 4%
- Número de padrões por classe: 19 padrões
- Diferença, em padrões, entre classes de um mesmo cargo ou emprego: dois padrões
- Diferença, em padrões, entre a classe final de um cargo ou emprego e a classe inicial do cargo ou emprego de hierarquia subsequente: três padrões.

O Quadro 3 apresenta a matriz salarial correspondente a esta proposta.

Quadro 3

		PCCS - SUS ALTERNATIVAS DE ESTRUTURA I																
TABELA GERAL DO PLANO DE CARREIRA		CARGOS OU EMPREGOS	ASSISTENTE EM SAÚDE								ESPECIALISTA EM SAÚDE							
			A		B		C		D		E		F		G		H	
PADRÕES	VENC. OU SALÁRIOS EM UNID. MONET.	CLASSES	PADRÕES E VENCIMENTOS POR CARGO E CLASSE															
			PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE
1	1,00		1	1,00														
2	1,05		2	1,05	1	1,05												
3	1,10		3	1,10	2	1,10	1	1,10										
4	1,16		4	1,16	3	1,16	2	1,16	1	1,16								
5	1,22		5	1,22	4	1,22	3	1,22	2	1,22								
6	1,28		6	1,28	5	1,28	4	1,28	3	1,28								
7	1,34		7	1,34	6	1,34	5	1,34	4	1,34	1	1,34						
8	1,41		8	1,41	7	1,41	6	1,41	5	1,41	2	1,41	1	1,41				
9	1,48		9	1,48	8	1,48	7	1,48	6	1,48	3	1,48	2	1,48	1	1,48		
10	1,55		10	1,55	9	1,55	8	1,55	7	1,55	4	1,55	3	1,55	2	1,55	1	1,55
11	1,63		11	1,63	10	1,63	9	1,63	8	1,63	5	1,63	4	1,63	3	1,63	2	1,63
12	1,71		12	1,71	11	1,71	10	1,71	9	1,71	6	1,71	5	1,71	4	1,71	3	1,71
13	1,80		13	1,80	12	1,80	11	1,80	10	1,80	7	1,80	6	1,80	5	1,80	4	1,80
14	1,89		14	1,89	13	1,89	12	1,89	11	1,89	8	1,89	7	1,89	6	1,89	5	1,89
15	1,98		15	1,98	14	1,98	13	1,98	12	1,98	9	1,98	8	1,98	7	1,98	6	1,98
16	2,08		16	2,08	15	2,08	14	2,08	13	2,08	10	2,08	9	2,08	8	2,08	7	2,08
17	2,18				16	2,18	15	2,18	14	2,18	11	2,18	10	2,18	9	2,18	8	2,18
18	2,29						16	2,29	15	2,29	12	2,29	11	2,29	10	2,29	9	2,29
19	2,41								16	2,41	13	2,41	12	2,41	11	2,41	10	2,41
20	2,53										14	2,53	13	2,53	12	2,53	11	2,53
21	2,65										15	2,65	14	2,65	13	2,65	12	2,65
22	2,79										16	2,79	15	2,79	14	2,79	13	2,79
23	2,93												16	2,93	15	2,93	14	2,93
24	3,07														16	3,07	15	3,07
25	3,23																16	3,23

Para a proposta de dois cargos: Assistente em Saúde e Especialista em Saúde, conforme fixado nas Diretrizes, observa-se as seguintes mudanças: i) Classes: oito, sendo quatro em cada

cargo; e, ii) Diferença, em padrões, entre a classe final de um cargo ou emprego e a classe inicial do cargo ou emprego de hierarquia subsequente: quatro padrões.

O Quadro 4 apresenta a matriz salarial correspondente a esta proposta.

Quadro 4

TABELA GERAL DO PLANO DE CARREIRA		PCCS SUS ALTERNATIVA DE ESTRUTURA II																		
		CARGOS OU EMPREGOS	ASSISTENTE TÉCNICO EM SAÚDE				ESPECIALISTA EM SAÚDE													
			CLASSES	A	B	C	D	E	F	G	H									
PADRÕES	VENC. OU SAL. EM UNID. MONET.	TABELAS DE PADRÕES E VENC. OU SALÁRIOS POR CARGO OU EMPREGO E CLASSE																		
		PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE	PADRÕES DA CLASSE	VENCIMENTOS OU SALÁRIOS DA CLASSE									
1	1,00	1	1,00																	
2	1,04	2	1,04																	
3	1,08	3	1,08	1	1,08															
4	1,12	4	1,12	2	1,12															
5	1,17	5	1,17	3	1,17	1	1,17													
6	1,22	6	1,22	4	1,22	2	1,22													
7	1,27	7	1,27	5	1,27	3	1,27	1	1,27											
8	1,32	8	1,32	6	1,32	4	1,32	2	1,32											
9	1,37	9	1,37	7	1,37	5	1,37	3	1,37											
10	1,42	10	1,42	8	1,42	6	1,42	4	1,42											
11	1,48	11	1,48	9	1,48	7	1,48	5	1,48	1	1,48									
12	1,54	12	1,54	10	1,54	8	1,54	6	1,54	2	1,54									
13	1,60	13	1,60	11	1,60	9	1,60	7	1,60	3	1,60	1	1,60							
14	1,67	14	1,67	12	1,67	10	1,67	8	1,67	4	1,67	2	1,67							
15	1,73	15	1,73	13	1,73	11	1,73	9	1,73	5	1,73	3	1,73	1	1,73					
16	1,80	16	1,80	14	1,80	12	1,80	10	1,80	6	1,80	4	1,80	2	1,80					
17	1,87	17	1,87	15	1,87	13	1,87	11	1,87	7	1,87	5	1,87	3	1,87	1	1,87			
18	1,95	18	1,95	16	1,95	14	1,95	12	1,95	8	1,95	6	1,95	4	1,95	2	1,95			
19	2,03	19	2,03	17	2,03	15	2,03	13	2,03	9	2,03	7	2,03	5	2,03	3	2,03			
20	2,11			18	2,11	16	2,11	14	2,11	10	2,11	8	2,11	6	2,11	4	2,11			
21	2,19			19	2,19	17	2,19	15	2,19	11	2,19	9	2,19	7	2,19	5	2,19			
22	2,28					18	2,28	16	2,28	12	2,28	10	2,28	8	2,28	6	2,28			
23	2,37					19	2,37	17	2,37	13	2,37	11	2,37	9	2,37	7	2,37			
24	2,46							18	2,46	14	2,46	12	2,46	10	2,46	8	2,46			
25	2,56							19	2,56	15	2,56	13	2,56	11	2,56	9	2,56			
26	2,67									16	2,67	14	2,67	12	2,67	10	2,67			
27	2,77									17	2,77	15	2,77	13	2,77	11	2,77			
28	2,88									18	2,88	16	2,88	14	2,88	12	2,88			
29	3,00									19	3,00	17	3,00	15	3,00	13	3,00			
30	3,12											18	3,12	16	3,12	14	3,12			
31	3,24											19	3,24	17	3,24	15	3,24			
32	3,37													18	3,37	16	3,37			
33	3,51													19	3,51	17	3,51			
34	3,65															18	3,65			
35	3,79															19	3,79			

Neste exemplo, mantida a prescrição contida no parágrafo único do art. 7º, se pode cogitar as seguintes hipóteses ilustrativas para a mudança de padrão de vencimento:

Hipótese 1 - progressão por mérito a cada dois anos e a progressão por tempo de serviço, a cada quatro anos.

Com estes interstícios, o trabalhador que tiver desempenho satisfatório em todas as avaliações alcançará o último padrão da classe a que pertencer aos 24 anos de serviço.

Hipótese 2 - progressão por mérito de dois em dois anos e progressão por tempo de serviço a cada cinco anos.

Neste caso, o trabalhador alcançará o último padrão aos 26 anos de serviço e a relação entre o teto e o piso é 3,79, ou seja, o valor do teto é 3,79 vezes o valor do piso.

3. CONCURSO EM DUAS ETAPAS

O Concurso Público, de que trata o artigo 11, se assim for definido, poderá compreender:

- I - a primeira etapa, de provas ou de provas e títulos, com caráter eliminatório e seletivo para a segunda etapa; e
- II - a segunda etapa, que terá caráter formativo, seletivo e eliminatório

4. GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS

As gratificações e adicionais salariais, de que trata o artigo 21, foram cogitados como percentuais sobre o vencimento ou salário básico. Cada plano de carreiras poderá instituir outros adicionais que respondam às necessidades especiais da instituição.

5. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

As Diretrizes indicam a necessidade de se conceber carreiras fortemente baseadas no desempenho e na qualificação, em conexão com o planejamento institucional (artigo 23).

Um dos objetivos centrais dos Planos é o de propiciar condições para a construção de uma cultura própria dos trabalhadores do SUS, a um só tempo, comprometida em realizar direitos de cidadania e estruturante de suas identidades profissionais. A qualificação e a avaliação devem ser processos que estimulem nos trabalhadores a assunção da condição de sujeitos do pensar e do fazer em saúde.

Nosso entendimento é de que sem a implantação desses instrumentos estarão comprometidos os efeitos benéficos das carreiras para os trabalhadores e para a qualificação dos serviços de saúde. Assim, foi proposto, no artigo 24, uma forma de garantir recursos regulares para a implementação dos planos.

6. ENQUADRAMENTO

O enquadramento dos atuais trabalhadores nos Planos de Carreiras que resultarem das Diretrizes (art. 31) deverá considerar a formação para a transposição, inclusive para os aposentados, em relação aos quais deve-se observar o cargo exercido na época do benefício. Este capítulo ressalta também que o trabalhador poderá optar em qualquer tempo pelo seu enquadramento.

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

Apoio:

