DIRETRIZES NACIONAIS PARA CRIAÇÃO OU REFORMA DE PCCS NO ÂMBITO DO SUS

Guarapari/ES
Dezembro/2006

COMISSÃO ESPECIAL

PORTARIA Nº 626, DE 08/04/2004	
EMENTA	Cria Comissão Especial.
OBJETIVO (do art. 1º)	Propor as Diretrizes do Plano de Carreiras, Cargos e Salários do âmbito do SUS.

COORDENAÇÃO DA COMISSÃO ESPECIAL
Governo e trabalhadores

DIRETRIZES PCCS-SUS

FINALIDADE DAS DIRETRIZES (Art. 1º)

Orientar a criação ou reforma de planos de carreiras, cargos e salários no âmbito do SUS.

A rede complementar deverá ser motivada a elaborar planos similares ao do SUS (parágrafo único do art. 1º).

PRINCÍPIOS (Art. 3º)	
UNIVERSALIDADE	Abarcar todos os trabalhadores do SUS.
EQUIVALÊNCIA	Garantir a elaboração de planos com estruturas semelhantes em todos os órgãos do Sistema (no que se refere à denominação dos cargos, à natureza das atribuições e à qualificação exigida para o seu exercício).
CONCURSO PÚBLICO (*)	Único meio de ingresso no Sistema.
MOBILIDADE	Garantir o trânsito do trabalhador pelas diversas esferas de governo.
FLEXIBILIDADE	Permitir a permanente adequação dos planos às necessidades do SUS.

* Este princípio considera o processo seletivo público enquanto meio de ingresso no serviço para os agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias.

PRINCÍPIOS (Art. 3º)	
GESTÃO PARTILHADA DAS CARREIRAS	Partilhar com os trabalhadores a formulação e a gestão dos planos.
INSTRUMENTO DE GESTÃO	Gerenciar a política de pessoal.
EDUCAÇÃO PERMANENTE	Formar trabalhadores para atender as necessidades do SUS.
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	Permitir o trânsito na carreira pelo desenvolvimento profissional e institucional.
COMPROMISSO SOLIDÁRIO	Ajustar planos visando a qualidade dos serviços, o profissionalismo e a adequação do profissional as necessidades do SUS.

CONCEITOS (Art. 4º) DESTAQUES	
SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE (SUS)	Conjunto de ações e serviços de saúde prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta e pelas fundações mantidas pelo Poder Público. Inclusas neste conceito as instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemoderivados e equipamentos para saúde
TRABALHADOR DO SUS (*)	Todo aquele que se insere 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 este conceito é a inserção do trabalhador no SUS.

CONCEITOS (Art. 4º) DESTAQUES	
CARGO	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;
EMPREGO PÚBLICO	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;
ESPECIALIDADE	Conjunto de atividades que, integrantes das atribuições dos cargos e empregos, se constitui em uma habilitação ou campo profissional (ou ocupacional) de atuação, definindo as responsabilidades e tarefas que podem ser cometidas a um trabalhador.

COMISSÃO PARITÁRIA DE CARREIRAS (Arts. 5º e 6º)	
COMPOSIÇÃO	Representantes de gestores e trabalhadores.
REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES	Indicados pela mesa de negociação permanente (em cada esfera de governo). Não existindo mesa, por entidade sindical.
COMPETÊNCIA	➔ Propor sugestão de anteprojeto de lei do plano de carreira ; ➔ Acompanhar e avaliar a implantação do plano; ➔ Propor a atualização do plano.

ORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS

ESTRUTURAÇÃO	Em cargos/empregos públicos e padrões de vencimentos/salários.
DESENVOLVIMENTO	Intervalo de tempo e padrões de vencimentos/salários exeqüíveis.

CARGOS/EMPREGOS PÚBLICOS (Art. 8º)

Os planos de carreiras do SUS incluem os cargos nas áreas de:

- auditoria ;
- gestão ;
- atenção à saúde;
- ensino e pesquisa;
- informação e comunicação;
- fiscalização e regulação;
- vigilância em saúde;
- produção ;
- perícia ;
- apoio ;
- infra-estrutura

CARGOS/EMPREGOS PÚBLICOS (Art. 8º)	
Assistente em Saúde	Compreende as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional ou ocupacional de atuação para o qual se exige nível de educação básica, completo ou incompleto, profissionalizante ou não.
Especialista em Saúde	Compreende as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional de atuação para o qual se exige nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior.

CARGOS/EMPREGOS PÚBLICOS (Art. 8º)	
REQUISITOS EXIGIDOS PARA O APROVEITAMENTO DOS OCUPANTES DE CARGOS/EMPREGOS EXTINTOS (Parágrafo 2º, Art. 8º)	➔ plena identidade substancial entre os cargos ou empregos; ➔ compatibilidade funcional e remuneratória; ➔ equivalência dos requisitos exigidos em concurso.

A exigência desses requisitos está condicionada à manutenção ou não da jurisprudência firmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Caso esta jurisprudência seja alterada, por iniciativa do próprio STF ou por emenda constitucional, os referidos requisitos não devem ser considerados (Parágrafo 3º, Art. 8º).

CLASSES (Art. 9º)

Divisões que agrupam atribuições de complexidade similares, dentro de um mesmo cargo/emprego público.

CARGO/EMPREGO PÚBLICO DE ASSISTENTE EM SAÚDE *	
CLASSES	**EXIGÊNCIAS**
A	Ensino fundamental incompleto.
B	Ensino fundamental completo ou qualificação ou experiência profissional fixadas pelo plano.
C	Ensino médio completo.
D	Ensino técnico completo ou qualificação ou experiência profissional definidas pelo plano.

* Deverá ser estruturado, no mínimo, em quatro classes.

CARGO/EMPREGO PÚBLICO DE ESPECIALISTA EM SAÚDE *	
CLASSES	EXIGÊNCIAS
E	Ensino superior completo.
F	Ensino superior completo e especialização, inclusive programa de residência, ou qualificação ou experiência profissional definidas pelo plano.
G	Ensino superior completo e mestrado ou qualificação ou experiência profissional definidas pelo plano.
H	Ensino superior completo e doutorado ou qualificação ou experiência profissional definidas pelo plano.

* Deverá ser estruturado, no mínimo, em quatro classes.

JORNADA DE TRABALHO (Art. 11)

As jornadas de trabalho aplicáveis aos trabalhadores do SUS, em quaisquer instâncias, obedecerão ao regime jurídico, salvo disposição mais favorável contida na lei de criação do plano de carreiras ou na lei reguladora do exercício profissional, respeitadas as características loco-regionais e dos processos de trabalho.

* As definições em relação à jornada de trabalho deverão ser aplicadas em consonância com deliberações expedidas por Conferências Nacionais de Saúde e de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.

CESSÃO	
HIPÓTESES (Art. 15)	Para exercer cargo em comissão ou função de confiança.
	Para exercer o cargo ou emprego público no qual foi investido no órgão ou instituição cedente.

Os servidores cedidos continuarão a ser remunerados pelo seu órgão ou instituição de origem (art. 14).

O órgão ou instituição cessionária poderá pagar diretamente ao servidor cedido gratificações ou indenizações (parágrafo único do art. 14).

O período da cessão deverá ser computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais, pelo órgão ou instituição cedente (art. 16).

DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS (Arts. 18 a 22)		
HIPÓTESES	PROMOÇÃO (Art. 18)	Passagem de uma classe para outra, no mesmo cargo/emprego público, mediante o cumprimento de interstício e atendimento de requisitos de formação, qualificação ou experiência profissional.
	PROGRESSÃO (Art. 22)	Passagem de um padrão de vencimento/salário para outro, na mesma classe, mediante resultado satisfatório em avaliação de desempenho periódica ou por tempo de efetivo serviço.

As licenças remuneradas ou concedidas para exercício de mandato eletivo ou sindical deverão ser consideradas como de efetivo exercício do cargo/emprego público para todos os efeitos legais (Art. 20).

Deverá ser instituído incentivo financeiro para obtenção de nível de escolaridade, profissional ou não, superior ao exigido para o exercício do cargo ou emprego. (parágrafo 2º do Art. 21).

GRATIFICAÇÕES OU ADICIONAIS SALARIAIS (Art. 23)

Deverão ser concedidos para remunerar condições especiais, segundo o interesse da administração.

CONDIÇÕES ESPECIAIS

- Dedicação exclusiva ao SUS;
- Atuação na Atenção Básica;
- Posto de trabalho de difícil provimento ou localizado em área longínqua ou de difícil acesso ;
- Atividade profissional de alto risco.

A critério do gestor, outras condições especiais poderão ser remuneradas com gratificações ou adicionais salariais (parágrafo único do art. 23).

CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DE PADRÕES DE VENCIMENTOS/SALÁRIOS (art. 24)

➔ Aumento do valor dos padrões com observância da mesma diferença percentual;

➔ Fixação da diferença entre o primeiro e o último padrão considerando a valorização do trabalho e o fortalecimento da equipe;

➔ Respeito ao valor do salário mínimo na fixação do primeiro padrão;

➔ Composição da tabela observando:

- entre classes de um mesmo cargo/emprego público → o primeiro padrão da classe inicial deverá corresponder, no mínimo, ao segundo padrão da classe anterior ;
- entre classes de diferentes cargos/empregos públicos → o primeiro padrão da classe inicial deverá corresponder, no mínimo, ao terceiro padrão da classe anterior.

ESTRUTURA DA TABELA DE VENCIMENTOS/SALÁRIOS

CARGOS		ASSISTENTE EM SAÚDE				ESPECIALISTA EM SAÚDE			
CLASSES		A	B	C	D	E	F	G	H
PADRÕES	10	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
	09	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
	08	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	
	07	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX		
	06	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX			
	05	XXX	XXX	XXX	XXX				
	04	XXX	XXX	XXX	XXX				
	03	XXX	XXX	XXX					
	02	XXX	XXX						
	01	XXX							

PLANO INSTITUCIONAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL (Art. 25) *

Deverá ser um instrumento gerencial articulado com o planejamento das ações institucionais.

COMPOSIÇÃO DO PLANO

- Programa Institucional de Qualificação;
- Programa Institucional de Avaliação de Desempenho

OBJETIVOS DO PLANO (Art. 26)

- Avalizar um programa de integração institucional para os trabalhadores recém admitidos ;
- Contribuir com a qualificação e o pleno desenvolvimento profissional;
- Garantir o desenvolvimento organizacional dos serviços de saúde;
- Motivar os trabalhadores.

(*) O financiamento do Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal deverá ser pactuado pelas três esferas de governo (art. 38).

OBJETIVOS DO PROGRAMA INSTITUCIONAL DE QUALIFICAÇÃO (Art.27)

- Melhorar a qualidade do serviço por intermédio da conscientização do trabalhador;
- Propiciar o desenvolvimento integral do trabalhador e a otimização da capacidade técnica dos trabalhadores.

OBJETIVOS DO PROGRAMA INSTITUCIONAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (Art. 29)

Avaliar os trabalhadores, as equipes de trabalho e os órgãos e instituições.

Os instrumentos utilizados para a avaliação de desempenho deverão ser elaborados obedecendo os seguintes critérios (art. 30):

- objetividade ;
- precisão ;
- validade ;
- legitimidade ;
- publicidade ;
- adequação aos objetivos, métodos e resultados do plano de carreiras

Deverá ser assegurado ao trabalhador o direito de recurso caso discorde do resultado da avaliação (parágrafo único do art. 31)

ENQUADRAMENTO

TRANSPOSIÇÃO PARA OS CARGOS NOVOS (Art. 32)	
CARGOS NOVOS	CRITÉRIOS
ASSISTENTE EM SAÚDE	Cargos antigos com exigência de escolaridade de educação básica completa ou incompleta.
ESPECIALISTA EM SAÚDE	Cargos antigos com exigência de escolaridade de ensino superior completo.

ENQUADRAMENTO

➔ A transposição do aposentado deverá ser realizada considerando-se o cargo/emprego público por ele ocupado quando da concessão da aposentadoria (parágrafo único do art. 32).

➔ O trabalhador poderá optar pela transposição até o último dia do prazo desta. Caso opte posteriormente, os efeitos financeiros de sua opção se darão a partir da data em que optar (art. 33).

➔ Quando vagos, os cargos/empregos públicos dos trabalhadores não optantes deverão ser automaticamente transpostos (art. 34).

DISPOSIÇÕES FINAIS

➔ Desde que observadas as Diretrizes Nacionais, os trabalhadores do SUS poderão ser incluídos no plano de carreiras dos demais servidores (Art. 37) .

➔ Os planos de carreiras deverão ter seu financiamento pactuado pelas três esferas de governo (Art. 38).

➔ Os planos de carreiras deverão respeitar os direitos instituídos pelas leis reguladoras do exercício de profissões (Art. 39).

➔ As Diretrizes de Planos de Carreiras, Cargos e Salários poderão ser objeto de revisão no prazo de 3 (três) anos a contar de sua aprovação (Art. 40).

➔ As presentes diretrizes deverão ser aplicadas em consonância com deliberações expedidas por Conferências Nacionais de Saúde e de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (Art. 41).