

PORTARIA Nº 1.318, DE 5 DE JUNHO DE 2007

Publica as Diretrizes Nacionais para a Instituição ou Reformulação de Planos de Carreiras, Cargos e Salários, a título de subsídios técnicos à instituição de regime jurídico de pessoal no âmbito do Sistema Único de Saúde, que se recomendam a seus gestores, respeitada a legislação de cada ente da Federação.

O MINISTRO DE ESTADO DA SAÚDE, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, e Considerando a necessidade de se estabelecer uma política articulada de gestão do trabalho em saúde, que atenda aos princípios constitucionais e as diretrizes do Sistema Único de Saúde, compatibilizando as diferentes realidades sociais e institucionais;

Considerando a importância de se instituir instrumentos e critérios que possibilitem um melhor desempenho funcional dos trabalhadores do SUS;

Considerando a necessidade de valorizar os trabalhadores do Sistema e de resgatar suas identidades organizacionais; Considerando que o documento "Diretrizes Nacionais para a Instituição de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde", elaborado pela Comissão Especial criada pela Portaria nº 629/GM, de 8 de abril de 2004, foi aprovado pela Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS, na Reunião Ordinária de 5 de outubro de 2006;

Considerando a aprovação das Diretrizes Nacionais na Comissão Intergestores Tripartite, em reunião realizada em 9 de novembro de 2006, bem como sua homologação pelo Conselho Nacional de Saúde, em reunião realizada na mesma data; Considerando que é atribuição do Ministério da Saúde apoiar e estimular a instituição de Planos de Carreira, Cargos e Salários para o Setor Saúde pelos Estados, Municípios e Distrito Federal;

Considerando as dificuldades encontradas por Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde para elaboração dos Planos de Carreiras, Cargos e Salários; e Considerando que a elaboração e implementação de Planos de Carreiras, Cargos e Salários irá proporcionar novos instrumentos de gestão do trabalho para o SUS, resolve:

Art. 1º Publicar, na forma do Anexo, as Diretrizes Nacionais para a Instituição ou Reformulação de Planos de Carreiras, Cargos e Salários, a título de subsídios técnicos à instituição de regime jurídico de pessoal no âmbito do Sistema Único de Saúde, que se recomendam a seus gestores, respeitada a legislação de cada ente da Federação.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ GOMES TEMPORÃO

ANEXO

DIRETRIZES NACIONAIS PARA A INSTITUIÇÃO OU REFORMULAÇÃO DE PLANOS DE CARREIRAS, CARGOS E SALÁRIOS NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE

1. DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1. Ficam instituídas as diretrizes nacionais para orientar a elaboração de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde (PCCS-SUS).

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

1.3. 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.

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

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

b) da equivalência dos cargos ou empregos, compreendendo isto a correspondência dos cargos criados nas três esferas de governo no que se refere à denominação, à natureza das atribuições e à qualificação exigida para o seu exercício;

c) do concurso público de provas ou de provas e títulos, significando este a única forma de ingresso no serviço, para o exercício de cargo ou emprego e acesso à carreira;

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

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

f) da gestão partilhada das carreiras, entendida como garantia da participação dos trabalhadores, por meio de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão de seu respectivo plano de carreiras;

g) 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 integrada ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

h) da educação permanente, importando esta o atendimento da necessidade permanente de oferta de educação aos trabalhadores do SUS;

i) da avaliação de desempenho, entendida esta como um processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional; e

j) 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 às necessidades dos serviços de saúde.

1.5. O princípio de que trata a alínea "c" considera o processo seletivo público na condição de meio de ingresso no serviço para os agentes comunitários de saúde e os agentes de combate às endemias.

1.6. Para efeito da aplicação destas Diretrizes, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

a) 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, incluídas nesse conceito as instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemoderivados e equipamentos para saúde;

b) 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 às ações de saúde;

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

d) 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;

e) carreiras unificadas do SUS é o conjunto de planos de carreiras dos órgãos e instituições integrantes do SUS, elaborados com observância das diretrizes fixadas nesse documento;

f) 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, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

g) 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;

h) 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 no vínculo de trabalho estatutário;

i) 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 no vínculo de trabalho regido pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

j) especialidade é um 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;

l) 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;

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

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

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

p) padrão de vencimento ou de salário é o conjunto formado pela referência numérica e o seu respectivo grau;

q) referência numérica é um símbolo que identifica um valor do salário ou vencimento; e

r) grau é o valor do salário ou do vencimento identificado pela referência numérica.

1.7. Para garantir a efetivação das diretrizes estabelecidas neste documento à 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.

1.7.1. A indicação dos representantes dos trabalhadores deverá incumbir 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, em seus correspondentes âmbitos de atuação.

1.7.2. 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 contratação.

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

1.8. Compete à Comissão Paritária de Carreiras:

- a) propor o anteprojeto de lei do plano de carreiras;
- b) acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação dos planos de carreiras; e
- c) propor ações para o aperfeiçoamento dos planos de carreiras ou para adequá-los à dinâmica própria do SUS.

2. ORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS

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

2.2. 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.

2.3. 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 os seguintes:

a) 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; e

b) 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.

2.4. Os cargos ou empregos de que tratam as alíneas "a" e "b" terão suas respectivas atividades relacionadas em cada plano de carreiras.

2.5. O aproveitamento dos ocupantes de cargos ou empregos extintos deve pautar-se pelo atendimento dos seguintes requisitos:

a) plena identidade substancial entre os cargos ou empregos;

b) compatibilidade funcional e remuneratória; e

c) equivalência dos requisitos exigidos em concurso.

2.6. A diretriz do item 2.5 está condicionada à manutenção ou não da jurisprudência firmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Alterada esta, seja por iniciativa do próprio STF ou por obra de emenda constitucional, a referida diretriz não deve ser considerada.

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

2.8. O cargo ou emprego de Assistente em Saúde deverá ser estruturado em, no mínimo, 4 (quatro) classes, definidas a partir das

Seguintes exigências:

a) para a Classe A: ensino fundamental incompleto;

b) para a Classe B: ensino fundamental completo ou qualificação ou experiência profissional fixada pelo plano de carreiras;

c) para a Classe C: ensino médio completo; e

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

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

a) para a Classe E: ensino superior completo;

b) para a Classe F: ensino superior completo e especialização, inclusive programa de residência, ou qualificação ou experiência profissional fixada pelo plano de carreiras;

c) para a Classe G: ensino superior completo e mestrado ou qualificação ou experiência profissional fixada pelo plano de carreiras; e

d) para a Classe H: ensino superior completo e doutorado ou qualificação ou experiência profissional fixada pelo plano de carreiras.

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. O disposto no item

2.11 deverá ser aplicado em consonância com deliberações expedidas por Conferências Nacionais de Saúde e de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.

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

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

2.14.1. Para atender a 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.

2.14.2. 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 de seu novo cargo ou emprego.

2.15. Os servidores cedidos à gestão municipal ou estadual do SUS, em decorrência do processo de descentralização da execução das ações de saúde, continuarão a ser remunerados por seu órgão ou instituição de origem.

2.15.1. O órgão ou instituição cessionária poderá pagar diretamente ao servidor cedido gratificações ou indenizações conforme sua política, no intuito de garantir condições equânimes de trabalho.

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

- a) para exercer cargo em comissão ou função de confiança; e
- b) para exercer o cargo ou emprego no qual foi investido no órgão ou instituição cedente.

2.17. A remuneração do cedido nos termos do item

2.16 poderá ser com ou sem ônus para o órgão de origem.

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

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

3. DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

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

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

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

3.7. Deverá ser instituído incentivo financeiro à obtenção de nível de escolaridade, profissional ou não, superior ao exigido para o exercício do cargo ou emprego.

3.8. 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.

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

- a) dedicação exclusiva ao SUS;
- b) atuação na atenção básica;
- c) posto de trabalho de difícil provimento ou localizado em área longínqua ou de difícil acesso; e
- d) atividade de alto risco.

3.10. A critério do dirigente do órgão ou da instituição, outras condições especiais poderão ser objeto de gratificação ou adicional.

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

- a) a diferença percentual entre um padrão de vencimento ou salário e o seguinte será constante em toda a tabela;
- b) 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;
- c) correspondência mínima do menor padrão de vencimento ou salário ao valor do salário mínimo; e
- d) composição do conjunto de padrões de vencimentos ou de salários, com observância do seguinte:

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

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

4. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

4.1. No âmbito dos planos de carreiras serão inseridos Planos

Institucionais de Desenvolvimento de Pessoal, contendo:

a) Programa Institucional de Qualificação; e

b) Programa Institucional de Avaliação de Desempenho.

4.2. 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 preestabelecidas.

4.3. Cada plano de carreira fixará prazo máximo para implementação do plano de desenvolvimento de pessoal nele inserido.

4.4. O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal deverá garantir:

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

b) as condições institucionais para uma qualificação e uma avaliação que propiciem a realização profissional e o pleno desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores do SUS, cabendo a cada esfera de governo a responsabilidade pela qualificação dos trabalhadores sob sua gestão;

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

d) a criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos trabalhadores.

4.5. O Programa Institucional de Qualificação conterà os instrumentos necessários à consecução dos seguintes objetivos:

a) 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;

b) o desenvolvimento integral do cidadão trabalhador; e

c) a otimização da capacidade técnica dos trabalhadores.

4.6. 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.

4.7. Caso o afastamento de que trata o item 4.6 seja deferido como licença remunerada, além da percepção integral de sua remuneração, o trabalhador preservará todos os seus direitos.

Nº 108, quarta-feira, 6 de junho de 2007 1 *ISSN 1677-7042 65*

4.8. Na hipótese do item 4.7, 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.

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

- a) das atividades dos trabalhadores;
- b) das atividades dos coletivos de trabalho; e
- c) das atividades do órgão ou instituição.

4.10. 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 ao cumprimento da função social do SUS.

4.11. 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.

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

5. ENQUADRAMENTO

5.1. Os cargos ou empregos preexistentes serão transpostos para o plano de carreiras em conformidade com o que segue:

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

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

5.2. 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.

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

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

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

5.5. 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.

5.6. 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.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1. 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 neste Documento.

6.2. Os Planos de Carreiras e de Desenvolvimento de Pessoal deverão ter seu financiamento pactuado pelas três esferas de governo.

6.3. Os Planos de Carreiras do âmbito do SUS deverão respeitar os direitos instituídos pelas leis reguladoras do exercício de profissões.

6.4. As Diretrizes de Planos de Carreiras, Cargos e Salários poderão ser objeto de revisão no prazo de 3 anos a contar de sua aprovação.

6.5. 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.