

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE

RESOLUÇÃO Nº 012, DE 03 DE OUTUBRO DE 1991

O Plenário do Conselho Nacional de Saúde, em sua reunião realizada no dia 02 de outubro de 1991, dentro de suas competências atribuídas pela Lei nº 8.142,

CONSIDERANDO a proposta apresentada pela Comissão Especial para o Plano de Carreira, Cargos e Salários do Ministério da Saúde, que trata de assunto de alta relevância à implantação do SUS, para compatibilizar servidores oriundos das várias esferas de Governo em uma mesma política de recursos humanos.

CONSIDERANDO o disposto no Art. 4º, Inciso VI da Lei nº 8.142, de 28/06/90, condiciona o repasse de recursos financeiros de forma regular e automática para Estados, Municípios e Distrito Federal, a existência de Comissões para elaboração do Plano de Carreira, Cargos e Salários com prazo de 02 (dois) anos para a sua implantação.

RESOLVE:

Art. 1º – Aprovar o documento em anexo “*Orientações Gerais para o Plano de Carreira, Cargos e Salários*” para os Estados Municípios e Distrito Federal.

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

ALCENI GUERRA

Presidente do Conselho Nacional de Saúde

Homologo a Resolução CNS Nº 012, nos termos do Decreto de 12 de novembro de 1991.

ALCENI GUERRA

Ministro de Estado da Saúde

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE

ORIENTAÇÕES GERAIS PARA O PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS (PCCS) PARA OS ESTADOS, MUNICÍPIOS E DISTRITO FEDERAL^(*)

Objetivando auxiliar os Estados, o Distrito Federal e os Municípios na elaboração de Planos de Carreira, Cargos e Salários – PCCS, a Assessoria Técnica da Comissão Especial para o PCCS no Sistema Único de Saúde – SUS (Portaria GM nº 830, de 20 de junho de 1990) do Conselho Nacional de Saúde apresenta sugestões de parâmetros e diretrizes para os servidores do Sistema único de Saúde, possibilitando compatibilizar e harmonizar as distintas realidades institucionais, tendo como base os seguintes fundamentos legais:

O Artigo 4º da Lei nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990, estabelece, no seu inciso VI, que o repasse financeiro para os Estados, o Distrito Federal e os Municípios está condicionado à criação de Comissão de elaboração do Plano de Carreira, Cargos e Salários – PCCS, com prazo previsto de 02 (dois) anos para implantação do Plano.

O Parágrafo Único do referido Artigo determina que o não atendimento desse requisito, implicará em que os recursos concernentes a cada esfera de Governo sejam administrados, pela instância de Governo imediatamente superior.

O Artigo 39 da Constituição Federal determina que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão no âmbito de sua competência, Regime Jurídico Único e Planos de Carreira para os servidores da Administração Pública Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas.

O Artigo 24 das Disposições Constitucionais Gerais e Transitórias determina que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios editarão Leis que estabeleçam critérios para a compatibilização de seus quadros de pessoal ao disposto no Artigo 37 da Constituição Federal e à Reforma Administrativa dela decorrente.

O Ministério da Saúde através de seu Gabinete, da Secretaria Nacional de Ações de Saúde/SNAS e da Previdência do INAMPS, tem expedido Portaria (nº 1.481 de 31/12/90 e nº 20 de 08/01/91), Resolução (nº 258 de 07/12/91), Rotina Técnica (nº 13 de 10/01/91) e Norma Operacional Básica/SUS (nº 01/91 – Anexo da Resolução 258), reeditada, com modificações, como Anexo I da Resolução nº 273, de 17/07/91, que disciplinam e condicionam as transferências de Recursos Financeiros, entre outros aspectos, à criação de PCCS nos diversos níveis de Governo.

Sugerimos, então, os seguintes parâmetros e diretrizes, que, no entanto, estarão condicionados e devem respeitar a autonomia existente entre os três níveis de Governo (União, Estados e Municípios). Essa proposta de parâmetros e diretrizes deverá, também, ser adaptada às realidades regionais, estaduais e locais.

PARÂMETROS E DIRETRIZES

1. O Sistema Único de Saúde, de que trata a Legislação vigente, contará, em cada esfera de Governo, sem prejuízo de sua autonomia, com Plano de Carreira, Cargos e Salários – PCCS que compatibilize as diferentes relações de trabalho entre os servidores e a instância gestora do sistema tendo por base a seguinte proposta de princípios:

a) ABRANGÊNCIA: Os servidores das diferentes áreas de saúde (Assistência à Saúde; Ensino e Pesquisa; Produção e Desenvolvimento Tecnológico em Saúde; Infra-Estrutura de Apoio e Serviços; Administração e Gestão Governamental) farão parte de uma única carreira em cada esfera de Governo.

b) QUALIDADE: Que o Plano possibilite o constante aperfeiçoamento, qualificação funcional e formação dos servidores, no sistema de melhorar a resolutividade dos serviços de ações e permitir a evolução ininterrupta dos servidores na carreira.

c) MOBILIDADE: Que seja possibilitada a mobilidade dos servidores na carreira e o acesso entre as distintas áreas de carreira.

d) CONCURSO PÚBLICO: A única forma de acesso ao Serviço Público deverá ser através de concurso público.

e) UNIVERSALIDADE: Os Órgãos e Instituições Públicas integrarão uma carreira única incluindo todos os servidores do Sistema Único de Saúde – SUS, independente dos seus níveis de complexidade, em cada esfera de Governo.

f) EQUIDADE: Os cargos serão agrupados de acordo com a sua classificação, na observância da qualificação profissional e da complexidade exigidas para o desenvolvimento das atividades, sendo assegurado tratamento isonômico, inclusive salarial, aos servidores com funções assemelhadas, independentes do vínculo empregatício.

(*) Documento aprovado através da Resolução do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde, na 6ª Reunião Ordinária do CNS, nos dias 02 e 03 de outubro de 1991, em Brasília.

g) FLEXIBILIDADE: Que o Plano possa se adequar, periodicamente, às necessidades e à dinâmica do Sistema Único de Saúde.

h) PARTICIPAÇÃO BILATERAL: Direito de negociação coletiva e ajuizamento junto à Justiça do Trabalho, individual ou coletivamente na forma do que dispõe a Constituição Federal e a Lei nº 8.112/90 (Dispõe sobre Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais).

i) PARTICIPAÇÃO NA GESTÃO: Possibilitar aos servidores a participação, através dos mecanismos legitimamente instituídos, na formulação das metas de desenvolvimento institucional e profissional.

j) INCENTIVO À DEDICAÇÃO EXCLUSIVA E TEMPO INTEGRAL: Que o Plano de Carreira, Cargos e Salários estimule e propicie vantagens aos servidores em tempo integral e dedicação exclusiva.

l) CARGOS DE CHEFIA: Os cargos de chefia serão previstos no Quadro de Pessoal, reduzindo-se ao mínimo os cargos de livre provimento.

2. O Plano de Carreira, Cargos e Salários deverá propiciar o constante aperfeiçoamento, qualificação profissional e formação dos servidores, no sentido de melhorar a resolutividade das ações e serviços, permitindo a evolução ininterrupta dos servidores na carreira.

A capacidade permanente compreenderá as diferentes formas de preparação de pessoal, correspondentes à natureza e exigências das ações e serviços dos órgãos e entidades.

A qualificação profissional será sempre vinculada ao desempenho e execução das atividades finalistas dos órgãos e:

I – Visará o aprimoramento dos serviços prestados estimulando a eficácia, a efetividade e a eficiência;

II – Possibilitará o desenvolvimento na carreira;

III – Os planos de capacitação profissional terão programação orçamentária própria;

IV – A participação nas atividades desses planos será considerada como efetivo exercício;

V – Cada órgão ou instituição estabelecerá planos permanentes da capacitação profissional para seus servidores.

3. A avaliação de desempenho institucional em saúde, deverá combinar obrigatoriamente o desempenho do servidor no cargo com o desempenho institucional, no mesmo processo avaliativo, possibilitando a avaliação global do órgão ou instituição e os efeitos de suas ações e serviços sobre a saúde da população adstrita à região.

A avaliação de desempenho institucional terá em seu processo 03 (três) níveis:

I – Avaliação do Setor de Trabalho: será realizado levando-se em conta fatores que dizem respeito às metas e objetivos propostos no planejamento global das ações de saúde e na programação dos serviços;

II – Avaliação do Serviço de Saúde: deverá levar em conta a finalidade para qual o serviço foi organizado e o impacto de suas ações nos indicadores epidemiológicos;

III – Participação da comunidade e dos servidores na avaliação dos serviços de saúde.

4. Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atendam à natureza das atividades desenvolvidas pelo servidor e as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I – Avaliação das Atividades do Servidor no Cargo: a avaliação deve medir o desempenho do servidor no cumprimento das suas atribuições, estimulando o seu desenvolvimento profissional na carreira, ações de desenvolvimento de Recursos Humanos e o aprimoramento das atividades do órgão ou entidade, dentro dos objetivos para os quais foi criado, levando-se em conta, dentre outros, os seguintes fatores:

- a)** Produtividade;
- b)** Iniciativa;
- c)** Cooperação;
- d)** Qualidade do trabalho executado;
- e)** Responsabilidade;
- f)** Pontualidade;
- g)** Condições adequadas no trabalho para o desempenho da função.

II – Objetividade, legitimidade, transparência e adequação dos processos e instrumentos de avaliação do conteúdo ocupacional da carreira, levando-se em conta as condições de trabalho a que o servidor está submetido;

III – Contribuição do servidor à consecução dos objetivos dos órgãos ou instituições;

IV – Periodicidade nunca superior a doze meses;

V – Participação paritária dos servidores e representantes institucionais nas comissões de avaliação de desempenho dos servidores e dos órgãos ou instituições;

VI – Conhecimento, pelo servidor, dos resultados da avaliação;

VII – As condições precárias ou adversas de trabalho, não poderão prejudicar a evolução do servidor na carreira.

5. Os Planos de Carreira, Cargos e Salários deverão ser estruturados considerando os seguintes princípios gerais:

I – Os cargos deverão ser criados com denominação e perfil funcional que atenda ao conjunto das atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor, visando cumprir as ações próprias do Sistema Único de Saúde – SUS, não devendo exceder a 06 (seis) cargos;

II – Os cargos deverão ser divididos em padrões funcionais que expressem as diversas áreas de abrangência do Sistema Único de Saúde – SUS, conforme a estrutura organizacional da instituição;

III – Nível salarial é a posição do servidor na escala de vencimentos da carreira, dentro do seu respectivo padrão funcional e cargo, devendo ser previsto de 25 (vinte e cinco) a 35 (trinta e cinco) níveis para cada padrão funcional;

6. O desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá mediante progressão, mobilidade, promoção e ascensão, a seguir definidos:

I – **PROGRESSÃO**: Passagem do servidor de um nível salarial para o imediatamente superior após cada ano de efetivo exercício, dentro de seu padrão funcional, obedecidos os critérios especificados para a avaliação de desempenho e a titulação;

II – **PROMOÇÃO**: Passagem do servidor de um cargo para outro, após avaliação de desempenho no cargo anterior e seleção para o cargo seguinte;

III – **MOBILIDADE**: Passagem do servidor de um padrão para outro dentro do mesmo cargo;

IV – **ACESSO**: Investidura em cargo de Comissão ou em função de direção, chefia e assessoramento.