

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DA SAÚDE

Deise Milene Flores de Freitas

**PLANOS DE CARREIRAS DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DO RIO
GRANDE DO SUL – verificação de compatibilidade com as Normas e
Diretrizes Nacionais para a Instituição dos Planos de Cargos e Salários do
Sistema Único de Saúde**

Porto Alegre

2012

Deise Milene Flores de Freitas

**PLANOS DE CARREIRAS DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DO RIO
GRANDE DO SUL – verificação de compatibilidade com as Normas e
Diretrizes Nacionais para a Instituição dos Planos de Cargos e Salários do
Sistema Único de Saúde**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentada ao Curso de Especialização em Gestão da Saúde – modalidade à distância da Universidade Federal do Rio Grande do sul como requisito para a obtenção do título de especialista.

Orientador: Prof. Ariston Azevedo

Porto Alegre

2012

Deise Milene Flores de Freitas

**PLANOS DE CARREIRAS DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DO RIO
GRANDE DO SUL – verificação de compatibilidade com as Normas e
Diretrizes Nacionais para a Instituição dos Planos de Cargos e Salários do
Sistema Único de Saúde**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentada ao Curso de
Especialização em Gestão da Saúde – modalidade à
distância da Universidade Federal do Rio Grande do Sul
como requisito para a obtenção do título de especialista.

Aprovado em de de 2012.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.

Prof

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos aqueles que contribuíram para minha formação, em especial àqueles que disponibilizaram seus computadores com acesso à *Internet*. Também agradeço ao Governo Federal pelo investimento no Programa Nacional de Formação em Administração Pública (PNAP), ao Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB), à Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), à Secretaria de Educação à Distância (SEED), às Instituições Públicas de Ensino Superior (IPES), principalmente à UFRGS e ao Polo de Santo Antônio da Patrulha, à equipe de tutores, professores e orientadores que juntos oportunizaram este curso que em muito auxiliou na qualificação e aprimoramento profissional do setor saúde, ao qual pertenço, agora com muito mais orgulho e dedicação.

RESUMO

O processo de consolidação do SUS através da municipalização dos serviços estaduais e municipais reuniu diversos trabalhadores com trajetórias, especialidades e salários diferenciados. Mesmo representando um significativo contingente de trabalhadores que atua em áreas essenciais para a população, o setor saúde ainda carece de uma política de gestão de trabalho e de educação permanente, dependendo de adequações à legislação comum aos demais cargos públicos, quanto ao desenvolvimento funcional. Com o objetivo de sistematizar os PCCS municipais, analisando aspectos legais que descrevem o desenvolvimento e progressão das carreiras no setor público do Rio Grande do Sul, foi realizado um levantamento sobre os municípios gaúchos que instituíram e divulgaram seus Planos de Cargos e Salários *on line*, permitindo o livre acesso via *internet*. Uma vez encontrado o *site* oficial do município, buscou-se a visualização do *link* “LEGISLAÇÃO” ou “PUBLICAÇÕES LEGAIS” ou “LEIS MUNICIPAIS”, onde constava pública e diretamente, a legislação referente ao Plano de Carreira dos Servidores. Para a análise dos PCCS dos municípios do Estado do Rio Grande do Sul foram consideradas as classificações dos cargos e/ou empregos em categorias profissionais, com as devidas subdivisões em classes; a exigência da descrição das atribuições e da especificação das atividades relacionadas de cada cargo ou emprego; além de critérios quanto ao desenvolvimento e enquadramento profissional. O que se observou, no entanto, foi que dos 496 municípios registrados oficialmente pelo IBGE, apenas 62 disponibilizaram seus PCCS *on line*. Sendo que desses, nenhum PCCS era específico para o SUS, mas sim para o Quadro Geral de Servidores. Quanto a critérios de progressão vertical, apenas 7 municípios valorizam a titularização do servidor acima do nível de formação exigido para o desempenho da função.

Palavras-chave: Gestão em Saúde, Recursos Humanos em Saúde, Administração Pública, Políticas Públicas, Administração e Planejamento em Saúde.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -	Assistente em Saúde	22
Quadro 2 -	Especialista em Saúde	22
Quadro 3 -	Classes Evolutivas e o número de municípios correspondentes	28
Quadro 4 -	Período de Estabelecimento dos PCCS	29
Quadro 5 -	Relação de Municípios e o Ano de Fundação	30

LISTA DE SIGLAS

ART - Artigo

CIT - Comissão de Intergestores Tripartite

FAMURS – Federação das Associações de Municípios do Rio Grande do Sul

GM – Gabinete do Ministro

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MEC – Ministério da Educação e Cultura

MNNP/SUS - Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde

MS – Ministério da Saúde

NOB/RH-SUS – Norma Operacional Básica de Recursos Humanos para o Sistema Único de Saúde

PCCS – Plano de Carreiras, Cargos e Salários

RS – Rio Grande do Sul

SUS – Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	09
1.1	CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO.....	11
1.1.2	Delimitação do Tema.....	11
1.1.3	Problemática.....	13
1.2	OBJETIVOS	14
1.2.1	Objetivo Geral	14
1.2.2	Objetivos Específicos	14
1.3	JUSTIFICATIVA	15
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
2.1	CONCEITUAÇÃO	16
2.2	A ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA	21
2.3	O DESENVOLVIMENTO DO TRABALHADOR	22
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	23
3.1	POPULAÇÃO ALVO	23
3.2	CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO	23
3.3	COLETA DE DADOS	25
4	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO	26
4.1	QUANTO À ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA	27
4.2	QUANTO AO ENQUADRAMENTO FUNCIONAL	31
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
	REFERÊNCIAS	36

1 INTRODUÇÃO

O reconhecimento, pelo Ministério da Saúde, de que melhorias no serviço de saúde dependem diretamente de investimentos no aperfeiçoamento do trabalhador do setor, justifica a necessidade de reformulações de políticas que valorizem e qualifiquem a prestação de serviço. Com o objetivo de construir uma carreira unificada, padronizada, capaz de compatibilizar as diferenças regionais do país, o Ministério da Saúde (MS), através das secretarias da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, adotou as Diretrizes Nacionais para a Instituição dos Planos de Carreira, Cargos e Salários para o SUS. (1)

A Constituição Federal de 1988, quando estabelece em seu Artigo 39 que “a União, Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreiras para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações”, garante as condições legais para a elaboração de Planos de Carreiras, Cargos e Salários em todas as esferas de governo. Já o preceito contido no Artigo 200, reforça tais condições ao setor saúde, principalmente no que se refere a critérios de qualificação e definição de competências dos trabalhadores, uma vez que atribui ao Sistema Único de Saúde a responsabilidade de ordenar a formação profissional na área da saúde. (2,3)

As ações do MS referentes à construção da Política de Recursos Humanos no SUS englobaram, entre outras, questões sobre os processos de formação e gestão do trabalho em saúde, remuneração e isonomias salariais, meios de admissão e obtenção de estabilidade, enfim, componentes integrantes da formulação dos planos de carreira. O embasamento legal para a construção da Política de Recursos Humanos no SUS, firma-se através da Lei Orgânica da Saúde, complementada pelas disposições da Emenda Constitucional nº19 e da Lei 8142/90. A Lei nº 8.080/90 explicita a necessidade de articulação entre as esferas de governo para sua formalização e execução, objetivando a “organização de um sistema de formação de recursos humanos em todos os níveis de ensino, inclusive de pós-graduação, além da elaboração de programas de permanente aperfeiçoamento de pessoal”. (4) Já a Emenda Constitucional nº19, em seu Artigo 39, prevê a instituição de um Comitê, no âmbito dos três níveis de governo, para dispor sobre critérios para fixação de padrões de vencimento e obrigatoriedade dos entes federados em manter escolas para formação e aperfeiçoamento do servidor público. (5) A Lei 8142/90 institui a exigência de comissão de elaboração de planos de cargos e carreiras como critério para repasse de recursos financeiros do governo federal para estados e municípios. (6)

Sob o ponto de vista da gestão do trabalho em saúde e sua relação com a qualidade de vida no e do trabalho, o Plano de Carreiras é um valioso instrumento para a gestão da política

de pessoal, pois garante a adequada formação profissional e, principalmente, o respeito aos direitos trabalhistas. Através de sua implantação, se estabelece um sistema de carreiras baseado no mérito, preconiza-se a capacitação e educação permanente, se definem as formas de contratação e ingresso, progressão, fixação de padrões de vencimentos e critérios de avaliação de desempenho, sempre contribuindo para melhorias aos serviços prestados. (6-10)

1.1 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO

Iniciando as ações de melhorias e desenvolvimento da carreira dos servidores públicos da área da saúde, foi instituída a Portaria nº 2.430/GM/MS, em 23 de dezembro de 2003. Essa portaria criou o Comitê Nacional Interinstitucional de Desprecarização do Trabalho no SUS, com o objetivo de incentivar a erradicação de vínculos precários, através da adoção de relações estáveis de trabalho e que valorizassem o trabalhador do SUS. Em 8 de abril de 2004, com Portaria a 626, foi criada a Comissão Especial composta por trabalhadores, gestores privados e públicos, cujo objetivo era auxiliar gestores das três esferas de governo a criar ou modificar seus planos de carreira.(11)

A Proposta Preliminar para a Instituição de Planos de Carreira, Cargos e Salários, elaborada pela Comissão Especial e embasada nos Princípios e Diretrizes da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos para o Sistema Único de Saúde (NOB/RH-SUS), foi submetida à consulta pública entre março e junho de 2005, proporcionando aos trabalhadores e gestores do SUS a oportunidade de trazer contribuições e, desta forma, ampliar as discussões sobre a elaboração do documento. As sugestões consideradas pertinentes pela Comissão Especial foram incorporadas e o documento final foi submetido à Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (MNNP-SUS) para entendimentos e pactuações necessários para sua posterior aprovação como Diretriz, em 2005. (1,12)

Em 2006, a Comissão Intergestores Tripartite (CIT), referendada pelo Conselho Nacional de Saúde, aprovou as Diretrizes Nacionais para a Instituição ou Reformulação de Planos de Carreiras, Cargos e Salários. Por meio da Portaria/GM nº 1.318, de 5 de junho de 2007, foram publicadas pelo MS, como uma forma de disponibilizar amparo técnico à implantação do regime jurídico de pessoal específico para o setor saúde, as Diretrizes Nacionais para a Instituição dos PCCS-SUS. (1)

1.1.2 Delimitação do Tema

As Diretrizes Nacionais para a Instituição dos Planos de Cargos Carreiras e Salários do SUS oficializam as possibilidades de estruturação e organização da carreira do trabalhador. Elas norteiam gestores e trabalhadores de forma a estabelecer uma padronização e equiparação de modos de seleção, contratação e recrutamento de pessoas, atribuições de responsabilidades e competências, implantação de sistemas de incentivos ao desenvolvimento permanente e avaliação de desempenho para a evolução funcional quando da implantação dos

PCCS. Planos de carreiras estruturados de formas semelhantes garantem a valorização, o reconhecimento do trabalho, além de oportunizarem a identificação do trabalhador como uma classe unificada, com uma cultura própria dos trabalhadores da saúde. Desta maneira, melhoram a qualidade da prestação dos serviços do SUS. (12-14)

Com o intuito de sistematizar os PCCS municipais, analisando aspectos legais que descrevem o desenvolvimento e progressão das carreiras, esta pesquisa apresenta a situação atual dos municípios gaúchos que instituíram e divulgaram seus Planos de Cargos e Salários do Quadro Geral na *web*.

Trata-se de um estudo observacional analítico-ecológico, pois neste tipo de estudo, compara-se a ocorrência da condição e exposição de interesse entre grupos de indivíduos, para analisar a possibilidade de existir associação entre ambas. Ou seja, quando a unidade de análise de um estudo corresponde a um grupo ou uma área, seu delineamento enquadra-se em um estudo ecológico. (15)

A ocorrência da condição correspondeu à divulgação *on line* da legislação referente aos PCCS pelos municípios gaúchos. Os grupos de indivíduos corresponderam aos servidores municipais, onde tal legislação foi encontrada e divulgada em meio eletrônico público. A exposição de interesse foram as Diretrizes Nacionais para a Instituição dos PCCS-SUS. A análise teve como finalidade verificar a existência de associação, equiparação e adequação entre as duas.

A busca pelas informações disponibilizadas somente em meio eletrônico de acesso público, justifica-se ao considerarmos o princípio constitucional da Publicidade, que aponta essencialmente para a clareza e visibilidade social que devem envolver os atos da Administração; assegurando a transparência na gestão pública, embasada legalmente através da Lei Complementar nº 131, de 27 de Maio de 2009 que em seu Artigo 1, Parágrafo único: “A transparência será assegurada também mediante: [...] II – liberação ao pleno conhecimento e acompanhamento da sociedade, em tempo real, de informações pormenorizadas sobre a execução orçamentária e financeira, em meios eletrônicos de acesso público.” Quanto ao acompanhamento da sociedade, em tempo real, é importante mencionar que desde 2010, através do Decreto nº 7.175, o Governo Federal instituiu o Programa Nacional de Banda Larga – Brasil Conectado, com o objetivo de ampliar o acesso à internet em banda larga no país. Enquanto para o governo, a banda larga, através da possibilidade de criação de serviços de governo eletrônico, aprimora a eficiência da gestão pública, ampliando os canais de comunicação com a sociedade, para a população, ela é considerada uma importante

ferramenta de inclusão, contribuindo para reduzir as desigualdades e garantir o desenvolvimento econômico e social brasileiro. (16-18)

1.1.3 Problemática

O setor saúde, mesmo representando um significativo contingente de trabalhadores atuando em áreas essenciais para a população, ainda sofre com a ausência de uma política de gestão de trabalho e de educação permanente que valorize sua carreira, dependendo de adequações à legislação comum aos demais cargos públicos, quanto ao desenvolvimento funcional.

A insuficiência de recursos para investimentos na formação e distribuição de trabalhadores reflete na dificuldade de seleção e fixação de profissionais de saúde por inúmeros municípios, nas incompatibilidades e iniquidades salariais, na falta de responsabilização e no descaso pelo serviço, questões essas que fragilizam a gestão do trabalho e terminam por comprometer a qualidade da prestação de serviços aos usuários do SUS.(1,10)

Infelizmente, no Brasil, os campos da gestão do trabalho e da formação de recursos humanos carecem de maior atenção e dedicação por parte das instituições governamentais. A condição precária atual alerta para a necessidade da identificação das distorções existentes no gerenciamento da força de trabalho e a urgente mobilização para implantação de programas e políticas de valorização e qualificação do servidor público. (12)

Desta forma, questiona-se: a estruturação dos Planos de Carreira, Cargos e Salários do SUS e /ou Quadro Geral dos municípios do estado do Rio Grande do Sul encontra-se em conformidade com as Diretrizes Nacionais para a Instituição dos PCCS do Sistema Único de Saúde?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Verificar se os Planos de Cargos e Salários do SUS e/ou do Quadro Geral dos municípios do Estado do Rio Grande do Sul estão estruturados em conformidade com as Normas e Diretrizes Nacionais para a Instituição dos Planos de Cargos e Salários do Sistema Único de Saúde.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Efetuar levantamento dos Planos de Carreiras, Cargos e Salários dos municípios do Rio Grande do Sul.
- Classificar e enumerar os aspectos das Normas e Diretrizes Nacionais para a Instituição dos Planos de Cargos e Salários do Sistema Único de Saúde a serem considerados para avaliação comparativa à Legislação Municipal disponível.
- Comparar a estrutura Planos de Carreiras, Cargos e Salários dos municípios com o que determinam as Normas e Diretrizes Nacionais Para tanto serão considerandos aspectos relacionados à Organização das Carreiras englobando as classificações dos cargos e/ou empregos em categorias profissionais com as devidas subdivisões em classes, a descrição das atribuições e a especificação das atividades relacionadas de cada cargo ou emprego; ao Desenvolvimento na Carreira, com o intuito de identificar quais municípios investem na qualificação de seu quadro de servidores no que se refere à promoção e progressão funcional; e quesitos quanto ao Enquadramento Profissional, onde se verificará a apresentação de tabela anexa indicando a correlação entre cargos ou empregos preexistentes e os novos, bem como critérios para posicionamento dos trabalhadores nas classes e padrões de vencimentos.
- Sistematizar os PCCS disponibilizados *on line* pelos municípios gaúchos, sua adequação às Diretrizes Nacionais para a Instituição dos PCCS-SUS e a atual condição da evolução da carreira do servidor público gaúcho.

1.3 JUSTIFICATIVA

A variabilidade nas formas de recrutamento e contratação, a falta de definição e organização de competências e de responsabilidades, a sobrecarga e o acúmulo de atividades pelos profissionais comprometem o estabelecimento de uma identidade própria dos trabalhadores do SUS. Sabe-se que a construção de uma carreira unificada garante, além da defesa dos direitos dos trabalhadores, a adequada formação profissional e uma padronização e reorganização do serviço. Porém, a insuficiência de incentivos à educação permanente e a ausência de uma política de gestão do trabalho que valorize a carreira do trabalhador do SUS retratam o descaso com um setor que atua em áreas essenciais para a população. A alta rotatividade de trabalhadores que partem em busca de melhores salários e possibilidades de evolução na carreira comprometem a qualidade do serviço oferecido aos usuários, aumentando ainda mais o nível de insatisfação da população com o SUS.

Este comprometimento da qualificação da prestação do serviço justifica a necessidade de se estabelecer um planejamento de carreira capaz de conquistar o interesse e a dedicação permanentes do servidor, estabelecendo o vínculo e a fixação do trabalhador em seu campo de atuação. (7)

O respaldo oficial para a instituição de planos de carreiras específicos para o setor saúde se dá através das Diretrizes Nacionais para os PCCS-SUS, da Lei Orgânica da Saúde e, principalmente, pela Constituição Federal.

Neste contexto, este estudo objetiva sistematizar os PCCS disponibilizados *on line* pelos municípios gaúchos, sua adequação às Diretrizes Nacionais para a Instituição dos PCCS-SUS e a atual condição da evolução da carreira do servidor público gaúcho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONCEITUAÇÃO

O Centro Brasileiro de Estudos de Saúde (CEBES), juntamente com o Instituto de Direito Sanitário Aplicado, apontam para a necessidade de reformulações na estrutura administrativa dos estabelecimentos públicos de prestação de serviços de saúde, com o objetivo de viabilizar a eficiência do atendimento. Desta forma, se garante o reconhecimento do direito da população à saúde, aos serviços de atenção integral, além da realização pessoal e profissional, satisfação e adesão ao serviço, graças às boas condições de trabalho, capacitações e treinamentos adequados, remuneração digna, acesso ao serviço por meio de processos seletivos publicizados, carreiras, cargos, empregos e salários. (19)

A Política de Recursos Humanos em Saúde aborda questões como a remuneração, a isonomia salarial, a estabilidade e a admissão, que podem ser considerados os “vilões” da atualidade referente aos recursos humanos. A necessidade de promover a organização do desenvolvimento, da formação e da gestão do trabalho, regulamentando tanto o ingresso no setor saúde por meio de concurso público, como também a elaboração do plano de cargos, carreira e salários (PCCS) se tratou de assunto em pauta desde a 2ª Conferência Nacional de Recursos Humanos em Saúde, realizada em 1993. Questões referentes aos trabalhadores do setor saúde englobam duas vertentes, a de formação e a de gestão do trabalho em saúde ainda mantém seu destaque nos dias atuais em virtude da necessidade urgente de se rever as políticas de gestão adotadas para assim efetivar os princípios do SUS. (20)

Segundo o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, embora as ações e os serviços de saúde tenham sido considerados como atividades não exclusivas do Estado, ou seja, a carreira do SUS passou a ser concebida como não estratégica e a política de gestão do trabalho tenha ficado encarregada apenas de regular e articular as demandas no campo econômico, foi considerada a necessidade de existência de dois regimes jurídicos dentro do Estado: o dos funcionários estatutários e o dos empregados. Onde a condição de servidores estatutários ficaria limitada às carreiras de Estado, sendo considerados empregados os demais servidores, inseridos entre o servidor estatutário e o trabalhador privado. O primeiro estatuto, para regular as relações de trabalho dos servidores concursados e com direito à estabilidade, e o segundo, para os servidores contratados, sem a vantagem da estabilidade atribuída ao primeiro. (21,22,23)

A multiplicidade de atribuições, a concorrência entre os diversos níveis gerenciais, administrativos e de preparação de pessoal, recursos humanos de saúde, e muitas vezes os próprios processos de educação permanente que se encontram a cargo das secretarias de administração, gabinetes de prefeitos e, só extraordinariamente, unicamente vinculadas às secretarias de saúde. Tais fragilidades apontam para a necessidade de planejamento surgido da necessidade da organização econômica dos países e regiões. Utilizado como um instrumento de trabalho para governos e povos que tentam otimizar a utilização de recursos o planejamento prévio proporciona alguma forma de equilíbrio entre "suprimento-demanda", leva em conta os aspectos qualitativos e quantitativos do trabalho em saúde buscando um sistema coerente e relacionado aos diversos atores sociais envolvidos. (24)

Os temas o trabalho e os trabalhadores do SUS compuseram os relatórios das conferências de Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde que sinalizaram os enfrentamentos cotidianos dos trabalhadores diante das condições inadequadas de trabalho. Isso evidenciou a necessidade de iniciativa institucional, procurando conhecer o panorama dos fatores técnico-organizacionais, do ambiente e da segurança no trabalho nos estabelecimentos de saúde. (25)

Para tanto, as Diretrizes Nacionais para a Instituição de Planos da Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do SUS disponibilizam o amparo técnico à implantação do regime jurídico de pessoal específico para o setor saúde.

As Diretrizes apresentam-se divididas em VI Capítulos. No Capítulo I, Das Disposições Gerais, definem-se os princípios norteadores e os conceitos, considerados fundamentais para a aplicação da Lei. Alguns princípios encontram-se descritos a seguir, para esclarecer o assunto abordado neste estudo. No Capítulo II, que trata sobre a Organização da Carreira, são estruturados os cargos ou empregos, as classes e os padrões de vencimentos ou salários. O Capítulo III aborda o Desenvolvimento da Carreira, onde são elencados critérios que norteiam a promoção e progressão funcional, bem como fatores que condicionam a concessão de gratificações salariais e fixação de padrões de vencimentos. O Capítulo IV descreve o Plano de Desenvolvimento de Pessoal, com destaque ao estímulo de inserção de Programas de Qualificação e de Avaliação de Desempenho. No Capítulo V, que dispõe sobre o Enquadramento, consta a exigência de correlação entre os cargos preexistentes e os novos, transpostos para o plano de carreiras resultante dessas Diretrizes, como também a definição de critérios para o posicionamento dos trabalhadores nas classes e padrões de vencimento. O Capítulo VI menciona as Disposições Finais.

As Diretrizes Nacionais preconizam princípios para a instituição ou reforma de planos de carreiras no âmbito do Sistema Único de Saúde. Esses princípios em muito auxiliam no processo de planejamento das carreiras que deve ocorrer de forma conjunta e pactuada entre gestores e trabalhadores. Eles norteiam as negociações e definem quesitos que precisam ser respeitados, para garantir tanto os direitos como os deveres trabalhistas e institucionais. Dentre os princípios decretados pelas Diretrizes Nacionais encontram-se:

- A universalidade dos planos de carreiras, entendendo-se desta forma que os planos deverão abranger todos os trabalhadores dos diferentes órgãos e instituições que compõem o Sistema Único de Saúde;
- A equivalência dos cargos ou empregos, onde 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, deve ser observada;
- A única forma de ingresso no serviço, para o exercício de cargo ou emprego e acesso à carreira corresponde ao concurso público de provas ou de provas e títulos;
- A garantia da mobilidade, ou seja, a viabilidade de trânsito do trabalhador do SUS pelas diversas esferas de governo, sem perda de direitos e do desenvolvimento na carreira; como também, a garantia da flexibilidade, ou seja, a permanente adequação do plano de carreiras às necessidades e à dinâmica do Sistema Único de Saúde;
- A participação dos trabalhadores no processo de formulação e na gestão de seu próprio plano de carreiras, por meio de mecanismos legitimamente constituídos, corresponde ao princípio da gestão partilhada das carreiras. (13,14)

Ainda sob a perspectiva dos princípios que regem a implantação do plano de carreira, ele deverá se constituir num instrumento gerencial de política de pessoal, estando integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional, garantindo a permanente oferta de educação aos trabalhadores do SUS; a avaliação de desempenho, entendida como um processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional; e, o compromisso solidário, onde o plano de carreiras representa uma pactuação entre gestores e trabalhadores com o objetivo comum de incentivar melhorias na qualidade dos serviços, engajamento profissional e adequação técnica do profissional às necessidades dos serviços de saúde. (12)

As Diretrizes Nacionais para a Instituição dos Planos de Carreiras, Cargos e Salários estabelecem conceitos considerados fundamentais e que devem ser observados para a aplicação da legislação. Dentre eles destacam-se:

A definição do SISTEMA ÚNICO de SAÚDE como um 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. Considerando pertencentes ainda a este conceito, as instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemoderivados e equipamentos para saúde.

Conceitua-se como TRABALHADOR DO SUS todo aquele que atua direta ou indiretamente na atenção à saúde nas instituições do SUS, apresentando ou não formação específica para o desempenho de funções no setor em que esteja inserido.

CARGO corresponde ao conjunto de atribuições que se assemelham quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes. Onde o vínculo de trabalho é estatutário e cujas responsabilidades elencam-se na estrutura organizacional do serviço. Segundo as Diretrizes Nacionais para os PCCS-SUS, estão classificados em: *Assistente em Saúde e Especialista em Saúde*. A diferenciação entre o CARGO e o EMPREGO PÚBLICO se dá através do tipo de vínculo trabalhista. O empregado público tem seu contrato regido pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

CARREIRA está definida como a trajetória do trabalhador desde o seu ingresso no cargo ou emprego até o seu desligamento. É regida por normas específicas de seleção e ingresso, desenvolvimento e qualificação profissional (estruturada em classes evolutivas), padrões de vencimentos e avaliação de desempenho.

Já a ESPECIALIDADE, se caracteriza como o conjunto de atividades específicas a uma habilitação ou campo profissional de atuação, que definem as responsabilidades e tarefas que podem ser cometidas a um trabalhador.

ENQUADRAMENTO corresponde ao estabelecimento de uma posição do servidor, segundo sua situação jurídico-funcional. O enquadramento pode variar conforme a classe e o padrão de vencimento ou de salário pré-determinados.

Por fim, o PLANO DE CARREIRA em si, corresponde a um instrumento de gestão da política de pessoal, representando a normatização das formas de ingresso e de incentivo ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, buscando sempre a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições. (14)

As bases constitucionais para o estabelecimento dos Planos de Carreira, complementados pelas emendas constitucionais, propõem normas e diretrizes para o sistema de planos de carreiras. As diretrizes representam os princípios, parâmetros e procedimentos gerais que orientam a criação, estruturação e implantação dos planos de carreira instituídos por lei. Devem englobar a concepção, marcos e delimitações legais, a orientação de aspectos

técnicos, a perspectiva temporal de implantação, a priorização de áreas ou grupos e os critérios e procedimentos de gestão.

Os Planos de Carreira dos municípios gaúchos, em sua maioria, estabelecem as definições e normatizações instituídas a partir de sua sanção pelo Prefeito municipal em exercício no período.

As disposições preliminares descrevem a composição do quadro de funcionários, sejam de provimento efetivo ou em comissão, e, para efeito da Lei, os conceitos abrangidos no decorrer do documento.

Seguem, constituindo as seções, as categorias funcionais e suas especificações, onde são enumerados os números de cargos componentes do quadro, o padrão de vencimento em que se insere cada cargo, as formas de recrutamento, as gratificações e critérios de desenvolvimento dos servidores. As especificações das categorias funcionais geralmente constituem os anexos, que são partes integrantes da Lei.

Os conceitos descritos na legislação municipal referente aos planos de carreira compreendem:

- I - Cargo, o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor público, mantidas as características de criação por Lei, denominação própria, número certo e retribuição pecuniária padronizada;
- II - Categoria funcional, o agrupamento de cargos da mesma denominação, com iguais atribuições e responsabilidades constituídas de padrões e classes;
- III - Carreira, o conjunto de cargos de provimento efetivo para os quais os servidores poderão ascender através das classes, mediante promoção;
- IV - Padrão, a identificação numérica do valor do vencimento da categoria funcional;
- V - Classe, a graduação de retribuição pecuniária dentro da categoria funcional, constituindo a linha de promoção;
- VI - Promoção, a passagem do servidor de uma determinada classe para a imediatamente superior da mesma categoria funcional.

Quanto às especificações das categorias funcionais, entende-se como a diferenciação de cada uma relativamente às atribuições, responsabilidades e dificuldades de trabalho, bem como às qualificações exigíveis para o provimento dos cargos que a integram.

A especificação de cada categoria funcional deve conter:

- I – denominação da categoria funcional;

II – padrão de vencimento;

III – descrição sintética e analítica das atribuições;

IV – descrição de trabalho, incluindo o horário semanal e outras específicas;

V – requisitos para provimento, abrangendo o nível de instrução, a idade e outros especiais de acordo com as atribuições do cargo.

O recrutamento para cargos efetivos se dá para a classe inicial de cada categoria funcional, mediante concurso público, nos termos disciplinados pelo Regime Jurídico dos Servidores do Município.

Quando da extinção dos cargos, a exigência de uma tabela anexa, descrevendo a equivalência ou novo enquadramento está contida nas disposições finais da legislação municipal. (31-92)

2.2 A ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA

A organização da carreira, segundo as Diretrizes Nacionais para a Instituição dos PCCS-SUS, se estrutura em cargos ou empregos, classificados em dois níveis de categorias profissionais. Ambas com competência para atuar nas mais variadas áreas relacionadas com o setor saúde. São elas:

1) Assistente em Saúde, compreendendo 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.

2) Especialista em Saúde, compreendendo as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional de atuação para o qual se exige nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior.

Cada categoria profissional será composta no mínimo por 4 (quatro) classes. Classes correspondem a grupos profissionais que percebem atribuições de complexidades semelhantes, sendo estruturadas conforme o nível de exigência de escolaridade compatível com a função.

Desta forma, tanto o cargo ou emprego de Assistente em Saúde, quanto o de Especialista em Saúde, deverão ser estruturados, no mínimo, por 4 (quatro) classes, definidas a partir das seguintes exigências: (14)

Quadro 1 - Assistente em Saúde

CLASSES	NÍVEL DE ESCOLARIDADE EXIGIDO
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

Fonte: Diretrizes Nacionais PCCS-SUS, 2006

Quadro 2 - Especialista em Saúde

CLASSES	NÍVEL DE ESCOLARIDADE EXIGIDO
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

Fonte: Diretrizes Nacionais PCCS-SUS, 2006

2.3 O DESENVOLVIMENTO DO TRABALHADOR

Os critérios utilizados para a estruturação do desenvolvimento do trabalhador são a Promoção e a Progressão. Segundo as definições constantes nas Diretrizes Nacionais para os PCCS-SUS, Capítulo III, Artigo 18 e Artigo 22:

Art. 18 – 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. 22 - 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.

No que se refere às atividades de qualificação e capacitação, dois quesitos merecem destaque. A obrigatoriedade de instituição de incentivo financeiro à obtenção de nível de escolaridade, profissional ou não, superior ao exigido para o exercício do cargo e a exigência de divulgação, quando da promoção de atividades de qualificação profissional, com o intuito de garantir o acesso e ampla participação de trabalhadores. (14)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 POPULAÇÃO ALVO

Servidores do setor saúde pertencentes ao quadro de funcionários municipais gaúchos que tiveram seus planos de carreiras, cargos e salários divulgados em meio eletrônico público oficial.

3.2 CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO

Para efeito de comparação entre planos de carreira disponibilizados *on line* pelos municípios, foram considerados quatro aspectos identificados e claramente definidos como condições prévias e obrigatórias para a instituição dos PCCS, constantes nas Diretrizes Nacionais ou que se enquadravam nos aspectos de interesse deste estudo.

Os critérios comparativos utilizados nesta pesquisa, constantes nas Diretrizes Nacionais para a Instituição para os PCCS – SUS foram:

As classificações dos cargos e/ou empregos em categorias profissionais de Assistente em Saúde, com as devidas subdivisões em classes A, B, C e D e em Especialista em Saúde com as respectivas classes, E, F, G e H, segundo Capítulo II: Da Organização das Carreiras, mencionadas nos Artigos 8 e 9, que seguem:

Art. 8 - 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:

I - 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.

II - 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.

Art. 9 - 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, no mínimo, 4 (quatro) classes, definidas a partir das seguintes exigências:

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

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

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

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

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

- I - para a Classe E: ensino superior completo;
- II - para a Classe F: ensino superior completo especialização, inclusive programa de residência, ou qualificação ou experiência profissional fixadas pelo plano de carreiras;
- III - para a Classe G: ensino superior completo e mestrado ou qualificação ou experiência profissional fixadas pelo plano de carreiras; e,
- IV - para a Classe H: ensino superior completo e doutorado ou qualificação ou experiência profissional fixadas pelo plano de carreiras.

A exigência da descrição das atribuições e da especificação das atividades relacionadas de cada cargo ou emprego nos respectivos planos de carreiras, segundo Capítulo II: Da Organização das Carreiras, mencionadas no Artigo 8, parágrafo 1º: “Os cargos ou empregos relacionados neste artigo terão suas respectivas atividades relacionadas em cada plano de carreiras.”

Quanto ao desenvolvimento na carreira, foi analisada a menção à promoção e progressão, com o objetivo de identificar quais municípios investem em promoção e qualificação de seu quadro de servidores, segundo o Capítulo III- Do Desenvolvimento na Carreira, Artigos 17 e 18, que seguem:

Art. 17 - O desenvolvimento do trabalhador na carreira dar-se-á através da promoção e progressão.

Art. 18 - 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.

Quanto ao enquadramento profissional, foi verificada a apresentação de tabela anexa indicando a correlação entre cargos ou empregos preexistentes e os novos, bem como critérios para posicionamento dos trabalhadores nas classes e padrões de vencimentos, segundo o Capítulo V Do Enquadramento, Artigo 35, que segue:

Art. 35 - 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.

Após a coleta dos dados municipais e a eleição dos critérios constantes nas Diretrizes Nacionais para a Instituição dos PCCS-SUS para a análise, foi realizada a leitura comparativa dos diferentes PCCS dos municípios do Estado do Rio Grande do Sul de modo a verificar a existência de associação, adequação e enquadramento às Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde – PCCS-SUS.

3.3 COLETA DE DADOS

A busca pelos municípios que apresentam Plano de Carreira para os Servidores Municipais, ocorreu via *Internet*, através dos *sites* da FAMURS (Federação das Associações de Municípios do Rio Grande do Sul), do IBGE/Estados/Municípios, de onde foram coletadas as informações referentes à quantidade de municípios que compõem o Estado do Rio Grande do Sul. Através do *site* da FAMURS, no *link* “INFORMAÇÕES MUNICIPAIS”, foram localizados os registros oficiais dos municípios gaúchos e as respectivas datas de emancipação.

Uma vez acessado o endereço eletrônico do município, buscou-se a visualização do *link* “LEGISLAÇÃO”, “PUBLICAÇÕES LEGAIS” ou “LEIS MUNICIPAIS”, onde constava pública e diretamente, a legislação referente ao Plano de Carreira dos Servidores ou Plano de Cargos e Salários dos Servidores Municipais. Foi realizada também uma pesquisa pela legislação específica municipal referente ao tema, preenchendo a guia “BUSCA”, quando disponível, com a expressão: “PLANO DE CARREIRA”.

Foram desconsideradas as informações detalhadas sobre Plano de Carreira Específicos do Magistério, Legislativo ou Executivo.

Sites que não permitiram uma busca direta através da digitação do termo “PLANO DE CARREIRA”, ou seja, aqueles em que a pesquisa apresentou apenas a visualização de Leis com respectivo número de ordem e/ou data de publicação, sem a especificação ou definição do assunto tratado, nem o termo utilizado na busca, foram registrados como sem informação/sem divulgação.

Nenhuma forma de contato com as instituições foi utilizada. Somente foram consideradas as informações constantes publicamente nos *sites* oficiais dos municípios e com acesso livre.

Em casos onde houve falha de carregamento dos *sites* e/ou problemas de *downloads* de arquivos, foram realizadas três tentativas após a detecção do erro, em datas diversas.

A literatura na área específica foi pesquisada nas bases de dados disponíveis via *Internet* como *Scielo*, *Bireme*, *Lilacs*, Portal do Planalto Federal, Portal do Ministério da Saúde e Biblioteca Virtual de Saúde.

A coleta dos dados ocorreu no período compreendido entre 09 de dezembro de 2011 até 09 de janeiro de 2012.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO

Do total de 496 municípios que compõem o Estado do Rio Grande do Sul, oficialmente registrados no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pertencentes à Federação das Associações de Municípios do Rio Grande do Sul (FAMURS), 10 municípios não dispõem de páginas próprias, inviabilizando a busca pela publicação *on line* do PCCS dos Servidores Municipais. (26,27)

Em 55 municípios que apresentam endereço eletrônico registrado na FAMURS, não foi possível o acesso às informações pesquisadas, por motivo de falhas no carregamento das páginas oficiais. (27)

A busca pelos *links* “LEGISLAÇÃO”, “PUBLICAÇÕES LEGAIS” ou “LEIS MUNICIPAIS”, não obteve sucesso em 154 municípios, pois, embora possuam endereço eletrônico oficial divulgado, esses municípios não contam com tal registro. Já em 54 municípios, existem as guias “LEGISLAÇÃO”, “PUBLICAÇÕES LEGAIS” ou “LEIS MUNICIPAIS”, porém, é preciso saber dados específicos que identifiquem o número, ano e tipo de legislação a ser pesquisada, se Lei Complementar, Ordinária ou Resolução, tornando muito detalhada a pesquisa e exigindo conhecimento prévio de tais dados.

A pesquisa pelo termo “PLANO DE CARREIRA” nos endereços eletrônicos municipais, somente obteve resultados referentes ao Quadro Geral, Magistério, Legislativo ou Executivo, não havendo qualquer registro específico que constasse Plano de Carreira, Cargos e Salários do SUS. Por esse motivo, optou-se pelo termo “PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DO QUADRO GERAL” para o presente estudo.

Assim, no que se refere às publicações das ações que envolvam os recursos humanos, especialmente no setor saúde, é preciso adaptar a legislação comum dos demais setores, caso se almeje proporcionar o reconhecimento e aplicação de critérios promocionais e evolutivos na carreira. Esta carência de políticas específicas que valorizem e tornem o trabalho na saúde diferenciado, além de desqualificar os serviços de saúde, indo de encontro aos pressupostos constantes na Lei Orgânica da Saúde, que cita o desenvolvimento funcional e a qualificação dos recursos humanos como uma de suas atribuições e a lei 8142/90 que institui a exigência de comissão de elaboração de planos de cargos e carreiras como critério para repasse de recursos financeiros do governo federal para estados e municípios, reflete diretamente na fragilização das relações de trabalho.(4,6) A descontinuidade da assistência, ocasionada pela alta rotatividade de trabalhadores que partem em busca de melhores salários, possibilidades de evolução na carreira e melhores condições de vida, leva ao sobrecarregamento e acúmulo de

funções dos profissionais de saúde. A falta de definição e organização das competências e do compartilhamento de responsabilidades pelos profissionais comprometem o estabelecimento de uma identidade própria dos trabalhadores do SUS. Desta forma, a construção de uma carreira unificada, necessita de mobilização e conscientização do setor saúde, para que seja possível uma articulação de todos os órgãos do sistema, em prol da defesa dos direitos dos trabalhadores do SUS. (1,10)

Dos 496 municípios gaúchos, apenas 62 disponibilizam acesso *on line* de seus PCCS do Quadro Efetivo/Geral.

Nos municípios de Cruzeiro do Sul e Tio Hugo existe a informação referente ao PCCS do Quadro Geral de Servidores, porém houve falha no carregamento do documento. (28,29)

A busca pelo PCCS constante no endereço eletrônico do município de São Sepé não obteve sucesso, pois a página encontrava-se em processo de aguardo de publicação, impedindo o levantamento dos dados. (30)

4.1 QUANTO À ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA

Quanto à análise comparativa entre os PCCS dos servidores do Quadro Geral e suas adequações às Diretrizes do PCCS-SUS foram encontradas as seguintes situações:

Enquanto as Diretrizes Nacionais para os PCCS-SUS estabelecem a nomenclatura “CLASSES” para a determinação do nível de escolaridade exigido para o cargo, identificadas por letras do alfabeto que variam de A até D, para o cargo de Analista e de E até H, para o cargo de Especialista, nos Planos de Carreira Municipais, é utilizado o termo “NÍVEL” para esse tipo de classificação dos cargos. O termo “CLASSES” nos Planos de Carreira do Quadro Geral dos Municípios corresponde ao desenvolvimento na carreira, quando da contagem de tempo de serviço para evolução.

Esse critério, contagem de tempo de serviço para a evolução da carreira, variou de 11 classes (de A até L) a 4 classes (de A até D), conforme o quadro a seguir:

Quadro 3- Classes Evolutivas e o número de municípios correspondentes

Classes Evolutivas	Número de Municípios	Municípios
11 (de A-L)	2	Boqueirão do Leão e Rio Grande
7 (de A-G)	8	Água Santa, Arvorezinha, Candiota, Guaporé, Osório, Teutônia, , Entre Ijuís, São Luiz Gonzaga
6 (de A-F)	11	Bento Gonçalves, Bozano, Cerro Branco, Charqueadas, Erechim, Fagundes Varela, Mato Leitão, Palmitinho Uruguaiana, Vale Verde, Veranópolis
5 de (A-E)	20	Almirante Tamandaré do Sul, Arroio do Padre, Balneário Pinhal, Barão, Cacequi, Camaquã, Capão da Canoa, Charrua, David Canabarro, Encantado, Encruzilhada do Sul, Glorinha, Rolador, Sananduva, Santo Antônio do Palma, Sinimbu, Tapejara, Vale Real, Vera Cruz, Vila Flores
4 (A-D)	16	Ajuricaba, Arroio do Tigre, Santana do Livramento, Taquaruçu do Sul, Bossoroca, Venâncio Aires, Pirapó. Alto Feliz, Chuvisca, Panambi, Caibaté, Dois Lajeados, Nova Boa Vista, Santa Maria do Herval, Vista Alegre do Prata, Nova Candelária
Outros critérios	5	Cachoeirinha, Colinas, Estância Velha, Ibirubá , Ijuí

Tomando-se como referência o ano de 2006, período em que foram decretadas as Diretrizes, e o período de sanção dos PCCS dos Servidores Municipais do Quadro Geral, previamente identificados, percebe-se que dos 62 municípios que disponibilizaram seus PCCS dos servidores do Quadro Geral *on line*, 23 não se utilizaram das normas para a criação de uma legislação específica para o setor saúde, pois estabeleceram o PCCS para o Quadro Geral após o ano de 2006.

Os 23 municípios são Água Santa, Arroio do Padre, Boqueirão do Leão, Cacequi, Cachoeirinha, Camaquã, Cerro Branco, Entre Ijuís, Glorinha, Guaporé, Mato Leitão, Nova Boa Vista, Nova Candelária, Santa Maria do Herval, São Luiz Gonzaga, Sinimbu, Tapejara, Teutônia, Vale Real, Vale Verde, Veranópolis, Vila Flores e Vista Alegre do Prata.

Esse fato alerta para a indagação de quais os motivos que teriam levado esses 23 municípios a não adaptação ou formulação dos planos de carreira específicos para a saúde.

O quadro a seguir apresenta essa aferição.

Quadro 4 – Período de Estabelecimento dos PCCS

	ANO DO DECRETO DOS PCCS	MUNICÍPIOS
ATÉ 2006	1987	Rio Grande
	1990	Ajuricaba, Arroio do Tigre, Estância Velha, Santana do Livramento, Taquaruçu do Sul
	1991	Bossoroca, Ijuí, Uruguaina, Vera Cruz
	1992	Encantado, Sananduva, Venâncio Aires
	1993	Candiota, Pirapó, Santo Antônio do Palma
	1994	Colinas
	1996	Alto Feliz
	1997	Chувиска, Panambi
	1998	Arvorezinha
	2000	Capão da Canoa
	2001	Almirante Tamandaré do Sul, Rolador
	2002	Balneário Pinhal, Ibirubá
	2003	Charrua, Fagundes Varela
	2004	Bento Gonçalves, Charqueadas
	2005	Bozano, Caibaté, Erechim, Palmitinho
EM 2006	2006	Osório David Canabarro Dois Lajeados Encruzilhada do Sul
APÓS 2006	2007	Boqueirão do Leão, Cachoeirinha
	2008	Glorinha, Teutônia
	2009	Arroio do Padre, Guaporé, Nova Boa Vista, Santa Maria do Herval, Vila Flores, Vista Alegre do Prata
	2010	Cacequi, Cerro Branco, Mato Leitão, Sinimbu, Tapejara, Vale Real
	2011	Água Santa, Camaquã, Entre Ijuís, Nova Candelária, São Luiz Gonzaga, Vale Verde, Veranópolis

Avaliando-se o tempo transcorrido desde suas datas de emancipação até a sanção dos PCCS dos servidores, Arroio do Padre, fundado em 1996, corresponde ao município que levou o menor período para oficializar seu PCCS, isto é, 13 anos. Os demais municípios apresentaram variados e longos períodos de tempo desde a época de sua criação até a publicação de seus PCCS. Instiga-se assim, o questionamento de qual seria o tempo necessário para fundamentar, debater e organizar um plano de carreiras para os servidores públicos, objeto para futuras pesquisas. O quadro a seguir, apresenta essa relação.

Quadro 5 – Relação de Municípios e o ano de fundação

Município	Ano de Fundação
Rio Grande	1809
Encruzilhada do Sul	1849
Osório, Santana do Livramento	1857
Camaquã	1864
Bento Gonçalves	1890
Veranópolis	1898
Venâncio Aires	1891
Guaporé	1903
Ijuí	1912
Encantado	1915
Erechim	1918
Cacequi	1944
Ibirubá, Panambi, Sananduva	1954
Tapejara	1955
Estância Velha	1956
Arvorezinha, Vera Cruz	1959
Arroio do Tigre	1963
Ajuricaba, Bossoroca, Cachoeirinha, Caibaté, David Canabarro, Palmitinho	1965
Uruguaiana	1974
São Luiz Gonzaga	1980
Teutônia	1981
Capão da Canoa, Charqueadas	1982
Água Santa, Boqueirão do Leão, Dois Lajeados, Fagundes Varela, Pirapó	1987
Barão, Cerro Branco, Entre Ijuís, Glorinha, Santa Maria do Herval, Taquaruçu do Sul, Vila Flores, Vista Alegre do Prata	1988
Alto Feliz, Candiota, Charrua, Colinas, Mato Leitão, Nova Boa Vista, Santo Antônio do Palma, Vale Real	1992
Balneário Pinhal, Chувиска, Nova Candelária, Vale Verde	1995
Almirante Tamandaré do Sul, Arroio do Padre, Bozano, Rolador	1996

O único município que apresentou semelhança quanto às classificações dos cargos e/ou empregos em categorias profissionais de “ASSISTENTE”, estabelecendo-se uma adequação ao termo “QUADRO DE PROVIMENTO EFETIVO NÍVEL MÉDIO”, constante na Legislação Municipal, e em “ESPECIALISTA”, considerando-se o termo “ESPECIAL TÉCNICO OU CIENTÍFICO”, para o nível superior, foi Bento Gonçalves. Na legislação referente ao PCCS do quadro geral desse município, também são mencionadas as subdivisões das classes, correspondendo à promoção horizontal dos servidores. Porém, tais subdivisões variam das Classes A a F tanto para as categorias de “assistentes” quanto “especialistas”. Ambas as categorias evoluem somente conforme o tempo de serviço público, desviando dessa forma das premissas das Diretrizes Nacionais para os PCCS-SUS, no quesito divisões em classes por categorias profissionais para nível médio (Assistente) e/ou superior (Especialista). (14,43)

No que se refere à promoção por merecimento ou qualificação do servidor, ou progressão vertical, sendo definida como aquela que valoriza a titularização adquirida e valorização de nível de formação do servidor acima do exigido para o cargo, enquadram-se os seguintes municípios: Rio Grande, Candiota, Água Santa, São Luiz Gonzaga, Bozano, Capão da Canoa e Cachoeirinha. (32, 33, 38, 40, 45, 56,92)

Os municípios de São Luiz Gonzaga, Bozano e Cachoeirinha merecem destaque pela publicação de informações com maior clareza e esquematização do processo evolutivo na carreira dos servidores públicos municipais. Tais critérios consideram, além do tempo de exercício mínimo para a evolução horizontal na carreira profissional, a participação em cursos de atualização durante o período de contagem para promoção, contados em horas, e a definição do reconhecimento de cursos reconhecidos pelo MEC para fins de promoção vertical quando os mesmos forem afins com as atribuições do cargo ocupado. (40, 45, 92)

O município de Rio Grande se sobressai, por ser o município com plano de cargos e carreiras mais antigo cronologicamente (1987) e por apresentar em formato de tabela, um resumo geral, bastante esclarecedor e de fácil compreensão, capaz de caracterizar a evolução horizontal na carreira de seus servidores, reunindo aspectos como prazos, valores percentuais incorporados aos salários. (32)

4.2 QUANTO AO ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

Quanto ao desenvolvimento da carreira e enquadramento funcional, onde se buscou a apresentação de tabela anexa indicando a correlação entre cargos ou empregos preexistentes e os novos, além da descrição das atribuições dos cargos, foram verificados os seguintes resultados:

Apenas 15 municípios gaúchos dos 62 analisados que publicaram seus PCCS *on line*, apresentaram a tabela anexa indicando correlação entre os cargos ou empregos preexistentes e os novos. Dentre eles encontram-se Água Santa, Balneário Pinhal, Barão, Bossoroca, Cacequi, Cerro Branco, Charqueadas, David Canabarro, Encantado, Glorinha, Ibirubá, Nova Boa Vista, Panambi, Santana do Livramento e Vera Cruz.

A exigência referida no Artigo 35 das Diretrizes Nacionais para os PCCS-SUS, referente à descrição dos critérios para o enquadramento dos trabalhadores nas classes e padrões de vencimentos, encontra-se presente nos mesmos municípios que trazem a tabela anexa com equivalência dos cargos ou empregos preexistentes.(14)

Importante mencionar que 8 municípios já se adequavam à exigência considerada nessa análise (Artigo 35), previamente à sanção das Diretrizes Nacionais para a Instituição dos PCCS-SUS, em 2006. Como é o caso de Santana do Livramento (PCCS decretado em 1990), Bossoroca e Vera cruz (PCCS decretados em 1991), Encantado (PCCS decretado em 1992), Panambi (PCCS decretado em 1997), Balneário Pinhal e Ibirubá (PCCS decretados em 2002) e Charqueadas (PCCS decretado em 2004).

O município de Camaquã menciona presença da tabela anexa, porém, não se visualiza tal registro em sua Lei Municipal. (70)

Quanto às descrições das atribuições dos cargos, os municípios que não apresentam tais exigências para o estabelecimento dos PCCS são Arroio do Tigre, Arvorezinha, Cachoeirinha, Camaquã, Candiota, Capão da Canoa, Encruzilhada do Sul, Estância Velha, Rio Grande, Sananduva, Santo Antônio do Palma, Teutônia e Uruguaiana, indo de encontro aos preceitos das Diretrizes Nacionais para os PCCS-SUS.

Os municípios com menor número de informações e que menos se aproximam das normas e dos demais PCCS, quando considerados aspectos como falta de informações sobre funções/ atribuições, ausência de menção ao número de classes que compõem a carreira funcional e de critérios para enquadramento dos servidores, foram Ijuí (PCCS decretado em 1991) e Colinas, com estabelecimento do PCCS em 1994. Na legislação referente ao PCCS do município de Colinas, constam tabelas com códigos sem explicações ou definições de seus conteúdos, dificultando a compreensão e análise das informações. (89,90)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mobilizações iniciais referentes à organização e planejamento da carreira pública datam de 1987, assunto pautado pela Comissão Nacional da Reforma Sanitária.

Ao considerarmos a legislação pertinente ao estabelecimento de planos de carreira em seus aspectos históricos e cronológicos, que se estendem desde a Constituição Federal (em 1988), seguidos pela Lei Orgânica da Saúde (em 1990) e das tratativas do Ministério da Saúde, em favor de campanhas de desprecarização do trabalho e de qualificação dos recursos humanos, (entre os anos de 2003 até 2006) que culminaram com a Instituição das Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreiras, Cargos e Salários do Sistema Único de Saúde, nota-se que o processo decisório é bastante longo. Embora um tanto lentas, as respectivas ações governamentais foram embasadas em debates e pactuações entre gestores e trabalhadores, que juntos definiram as regras a serem seguidas, de forma a contentar e complementar ambos os lados interessados. Assim, percebe-se que, com mobilização social e força de vontade política, a conquista do reconhecimento profissional, além da realização do desejo de se construir uma carreira específica para o SUS, não é algo inatingível, nem impraticável, pois existe embasamento legal para nortear tais decisões.

Embora já passados seis anos do estabelecimento das Diretrizes Nacionais para a Instituição dos PCCS-SUS, infelizmente, não foram encontradas informações publicadas na *Internet* sobre a existência de qualquer registro onde conste Plano de Carreira, Cargos e Salários específico para os Servidores do Sistema Único de Saúde, no Estado do Rio Grande do Sul.

Esta constatação leva a duas considerações. A primeira onde, apesar da adoção do Programa Nacional de Banda Larga em 2010, o acesso aos meios eletrônicos, que permitem o acompanhamento da sociedade, ampliando a comunicação e divulgação de informações governamentais, ainda encontra-se muito defasado. E a segunda, quando retomamos o princípio constitucional da Publicidade, que aponta essencialmente para a clareza e visibilidade social que devem envolver os atos da administração, onde nota-se a carência de divulgação de tais ações, pois apenas poucos municípios disponibilizaram suas legislações, demonstrando engajamento com o dever da transparência na gestão pública. Ambas as considerações poderiam justificar, de certa forma, a ausência de divulgação *on line* de informações referentes aos PCCS dos trabalhadores, pelos municípios gaúchos, mas ao

mesmo tempo, vêm alertar sobre a necessidade de uma maior conscientização social fiscalizadora e participativa das ações governamentais.

Apesar do senso comum de que a falta de qualificação dos trabalhadores reflete diretamente nas condições do serviço prestado na saúde e de que as ações do Ministério da Saúde vêm reforçando o incentivo às reformulações e adequações na política de recursos humanos do SUS, muitos municípios gaúchos que tiveram seus Planos de Carreiras, Cargos e Salários instituídos após 2006, ano em que foram decretadas as Diretrizes Nacionais para Instituição dos PCCS-SUS, parecem ignorar o estímulo à capacitação, treinamento e investimentos em melhorias na carreira do setor saúde.

Mesmo optando-se pelo termo Plano de Carreira dos Servidores Municipais do Quadro Geral, para o levantamento sobre as atuais condições e publicações das ações na área do campo social no que se refere à política de recursos humanos, ainda há muito a ser feito no Estado do Rio Grande do Sul. A ausência de uma carreira unificada e de uma identidade própria, capaz de mobilizar funcionários e gestores em prol do desenvolvimento na carreira, além da falta de uma organização estrutural do setor contribui, em muito, para esse descaso. Urge o despertar de uma conscientização e engajamento profissional na luta pela defesa dos direitos trabalhistas, além da exigência da aplicação da legislação que determina a instituição de planos de carreiras, cargos e salários específicos para o setor saúde.

Tomando-se como referência a Legislação Específica para a Instituição de Planos de Carreiras, Cargos e Salários para o Setor Saúde, apenas um município dentre os poucos que divulgaram seus PCCS publicamente, assemelhou-se aos critérios de classificação por classes para nível técnico e superior, e, somente sete municípios registraram critérios de promoção na carreira além do tempo de serviço, considerando e valorizando a promoção vertical. Novamente, é preciso salientar que essa classificação foi obtida através do Plano de Carreira para o Quadro Geral do município, ou seja, embora se tenha o conhecimento sobre a possibilidade de estabelecimento de um plano de carreiras específico para o SUS, verifica-se ainda assim, a necessidade de uma adaptação, de um enquadramento, à legislação geral, que certamente não condiz com a realidade vivenciada e almejada pelo setor saúde.

O setor saúde, mesmo representando um significativo contingente de trabalhadores atuando em áreas essenciais para a população, ainda sofre com a ausência de uma política de gestão de trabalho e de educação permanente que valorize sua carreira no Sistema Único de

Saúde. O plano de carreiras vem garantir a adequada formação profissional e o respeito aos direitos trabalhistas, contribuindo para melhorias aos serviços prestados.

Vale também ressaltar que muito já tem sido feito pelo Governo Federal com relação à promoção de treinamentos e capacitações para os servidores. Um exemplo a ser mencionado é o próprio Programa Nacional de Formação em Administração Pública (PNAP), no qual se enquadra este curso de Especialização em Gestão em Saúde, cujo foco concentra-se na formação de gestores públicos com vistas a melhorias nas atividades desempenhadas pelo Estado brasileiro.

Existe o conhecimento de que um sistema de saúde bem estruturado, com gestores e servidores bem qualificados, certamente resulta em melhores condições de saúde da população, de forma a contribuir para o desenvolvimento social e econômico do país. O que se percebe, porém, é que a falta de valorização e de reconhecimento daqueles servidores que se empenham e frequentam tais cursos, por parte dos gestores ou pela própria ausência de projeção na carreira, termina por desmotivar e desestimular o interesse em obter a titularização.

REFERÊNCIAS

- 1 BRASIL. Portal do Ministério da Saúde. **Plano de Carreira, Cargos e Salários do SUS**. Disponível em:
http://portal.saude.gov.br/portal/saude/profissional/area.cfm?id_area=1289 Acesso em: 10 dez. 2011.
- 2 BRASIL. Planalto Central. **Constituição Federativa Brasileira de 1988**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm
Acesso em: 10 dez. 2011.
- 3 LOPEZ, F. **O Plano de Carreiras, Cargos e Salários: construindo uma abordagem metodológica e conceitual para o SUS**. *Cadernos RH Saúde*. V.1, n.3, p79-85. Brasília – Dezembro de 1993. Disponível em:
<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/>
Acesso em: 09 dez. 2011.
- 4 BRASIL. Portal do Ministério da Saúde. **Lei nº 8.080/1990 – Lei Orgânica da Saúde**. Disponível em:
<http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/lei8080.pdf>
Acesso em: 09 dez. 2011.
- 5 BRASIL. Planalto Central. **Emenda Constitucional nº 19/1998**. Decretada em 04 de Junho de 1998. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm Acesso em: 09 dez. 2011.
- 6 BRASIL. Portal do Ministério da Saúde. **Lei Nº 8.142/1990 - Decretada em 28 de Dezembro de 1990**. Disponível em:
<http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/Lei8142.pdf>
Acesso em: 09 dez. 2011.
- 7 BRASIL. Portal do Ministério da Saúde. **Política de Recursos Humanos para o SUS: balanço e perspectivas**. 31 pág. Brasília, 2002. Disponível em:
http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/sus_plugin-cd03_16.pdf
Acesso em: 10 dez. 2011.
- 8 LACAZ, FAC.; VIEIRA, NP.; CORTIZO, CT.; JUNQUEIRA, V.; DOS SANTOS, APL.; SOUZA SANTOS, F. **Qualidade de vida, gestão do trabalho e plano de carreira como tecnologista em saúde na atenção básica do Sistema Único de Saúde**. São Paulo, Brasil. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 26(2):253-263, fev, 2010. Disponível em:
<http://www.scielo.br/pdf/csp/v26n2/05.pdf>
Acesso em: 11 dez. 2011.
- 9 BRASIL. Portal do Ministério da Saúde. **O SUS de A a Z**. 3ª Edição. Brasília 2009. Disponível em:
http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/sus_3edicao_completo.pdf
Acesso em: 11 dez. 2011.

10 BRASIL. Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde / SGTES /MS. **Mapeamento dos Planos de Carreira das Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde.** Brasília-DF, Julho de 2005. Disponível em:

http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/levantamento_pccs_mun_est.pdf

Acesso em: 11 dez. 2011.

11 BRASIL. **Portaria nº 2430/2003** - Decretada em 23 de Dezembro de 2003. Disponível em:

http://dtr2004.saude.gov.br/susdeaz/legislacao/arquivo/48_Portaria_2430_de_23_12_2003.pdf

Acesso em: 13 dez. 2011.

12 BRASIL. Ministério da Saúde. Gestão do Trabalho e da Regulação Profissional em Saúde. **Agenda Positiva do Departamento de Gestão e Regulação do Trabalho em Saúde.** 66pág. Brasília, 2005. Disponível em:

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/agenda_positiva.pdf

Acesso em: 13 dez. 2011.

13 BRASIL. Portal do Ministério da Saúde. **Proposta Preliminar para discussão das Diretrizes Nacionais para a Instituição de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde - PCCS-SUS.** 56 pág. Brasília, 2005. Disponível em:

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartilha_pccs_sus.pdf

Acesso em: 14 dez. 2011.

14 BRASIL. Portal do Ministério da Saúde. **PCCS-SUS - Diretrizes Nacionais para a Instituição de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no Âmbito do Sistema Único de Saúde** (50 p.; 1ª edição, 2006). Disponível em:

<http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/diretrizespccsusnov06.pdf>

Acesso em: 9 dez. 2011.

15 LIMA-COSTA, MF; BARRETO, SM. **Tipos de estudos epidemiológicos: conceitos básicos e aplicações na área do envelhecimento.** Epidemiologia e Serviços de Saúde. Vol.12,n.4. Brasília,dezembro de 2003 - (<http://dx.doi.org/10.5123/S1679-49742003000400003>). Disponível em:

http://scielo.iec.pa.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742003000400003&lng=pt

Acesso em: 9 dez. 2011.

16 COELHO; RC. **O público e o privado na gestão pública.** Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2009. 78p. : il. Disponível em: <http://moodleinstitucional.ufrgs.br/course/view.php?id=11337> Acesso em: 10 dez. 2011.

17 BRASIL. Presidência da República. Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei Complementar nº 131/2009** - Decretada em 27 de maio de 2009. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp131.htm

Acesso em: 11 dez. 2011.

18 BRASIL. Planalto Central. **O Programa Nacional de Banda Larga – Brasil Conectado.** Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/brasilconectado/pnbl>

Acesso em: 12 dez. 2011.

19 DOS SANTOS, N. R; AMARANTE, P.D.C. **Gestão Pública e Relação Público Privado na Saúde**. Rio de Janeiro; Centro Brasileiro de Estudos de Saúde; 2010. 324 p. tab, graf. (Pensar em Saúde). Disponível em: <http://www.idisa.org.br/img/File/GC-2010-RL-LIVRO%20CEBES-2011.pdf> Acesso em: 25 mai. 2012

20 FERREIRA, M. A. L; De MOURA, A. A. G. **Evolução da Política de Recursos Humanos a partir da Análise das Conferências Nacionais de Saúde (CNS)**. Recife, 2006; Fundação Oswaldo Cruz; Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães - Departamento de Saúde Coletiva - Curso de Especialização em Gestão e Política de Recursos Humanos para o SUS. Disponível em: http://www.cpqam.fiocruz.br/observarh/publicacoes/arquivos/politica_rh_analise_cns.pdf Acesso em: 17 mai 2012.

21 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. **MANUAL DO GESTOR PÚBLICO: “Um Guia de Orientação ao Gestor Público”**. Junho de 2009. Disponível em: http://www.uergs.edu.br/uploads/1317237711Manual_do_Gestor_Publico__2_Edicao__Versao_Final_62880.pdf Acesso em: 10 jun 2012.

22 BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. **Gestão do trabalho e da regulação profissional em saúde agenda positiva do Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde**. – Brasília : Ministério da Saúde, 2005.64 p. – (Série B. Textos Básicos de Saúde). Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/agenda_positiva.pdf Acesso em 07 Jun 2012.

23 PEREIRA, L. C. B; **A Reforma do estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle**. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1997. 58 p. (Cadernos MARE da reforma do estado; v. 1). Disponível em: http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/publicacao/seges/PUB_Seges_Mare_caderno01.PDF Acesso em: 28 mai 2012.

24 SANTOS NETO, P.M. **Recursos Humanos em saúde no Brasil: A Necessidade do Planejamento**. Disponível em: <http://www.ccs.uel.br/espacoparasaude/v2n1/RHSBNP.htm> Acesso em: 03 Jun 2012.

25 ASSUNÇÃO, A. A. BELISÁRIO, S.A., CAMPOS, F.E., D’AVILA, L.S. **Recursos humanos e trabalho em saúde: os desafios de uma agenda de pesquisa**. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 23 Sup 2:S193-S201, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/esp/v23s2/08.pdf> Acesso em 9 dez.2011.

26 IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Canais. Banco de Dados: Cidades/ Unidades da Federação**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/link.php?uf=rs> Acesso em: 9 dez. 2011.

27 FAMURS - Federação das Associações de Municípios do Rio Grande do Sul. **Municípios. Informações Municipais**. Disponível em: <http://www.famurs.com.br/index.php/municipios/informacoes-municipais> Acesso em: 14 dez. 2011.

28 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. **Prefeitura Municipal de Cruzeiro do Sul**. Disponível em:

<http://www.cruzeirodosul.ac.gov.br/cruzeirodosul/administracao/leis-municipais/>

Acesso em: 14 dez. 2011.

29 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. **Prefeitura Municipal de Tio Hugo**.

Disponível em: <http://www.tiohugo.rs.gov.br/web/?menu=legislation>

Acesso em: 9 jan. 2012.

30 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. **Prefeitura Municipal de São Sepé**.

Disponível em: <http://www.saosepe.rs.gov.br/index.php?secao=6>

<http://www.saosepe.rs.gov.br/ARQUIVOS/LEIS/LEI1994PLANOCARREIRASERV.pdf>

Acesso em: 9 jan. 2012.

31 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Boqueirão do Leão. **Lei Municipal nº 1082/2007**. Decretada em 08 de Outubro de 2007. Disponível em:

<http://www.boqueiraodoleao.rs.gov.br/legislacao/>

Acesso em: 16 dez. 2011.

32 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Rio Grande. **Lei Municipal nº 4168/1987**. Decretada em 26 de fevereiro de 1987. Disponível em:

<http://200.203.60.90:8080/tlnet/TLMostraLei.asp?0,0>,

http://200.203.60.90:8080/tlnet/base/D_4597.DOC

Acesso em: 7 jan. 2012.

33 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Candiota. **Lei Municipal nº 003/1993**. Decretada em 29 de janeiro de 1993. Disponível em:

<http://www.candiota.rs.gov.br/legislacaomunicipal.html>

<http://www.camaracandiota.rs.gov.br/leis/Lei%20003.pdf>

Acesso em: 16 dez. 2011.

34 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Arvorezinha. **Lei Municipal nº 1243/ 1998**. Decretada em 30 de dezembro de 1998. Disponível em:

<http://www.pmarvorezinha.rs.gov.br/legislacaomunicipal.html>

Acesso em: 12 dez. 2011.

35 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Osório. **Lei Municipal nº 3853/2006**. Decretada em 07 de junho de 2006. Disponível em:

<http://www.leismunicipais.com.br/legislacao-de-osorio/714219/lei-consolidada-3853-2006-osorio-rs.html>

Acesso em: 7 jan. 2012.

36 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Teutônia. **Lei Municipal n.º 2877/2008**. Decretada em de 14 de março de 2008. Disponível em:

http://www.teutonia.com.br/web/Arquivos/Legislacao/Lei%202877%20_040408%20-%20Progressao%20Funcional%20Servidores.pdf

Acesso em: 6 jan. 2011.

37 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Guaporé. **Lei Municipal nº 3005/2009**. Decretada em 21 de Dezembro de 2009. Disponível em: <http://www.guapore.rs.gov.br/arquivos/leis/67.pdf>
Acesso em: 19 dez. 2011.

38 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Água Santa. **Lei Municipal nº 1176/2011**. Decretada em 29 de Novembro de 2011. Disponível em: <http://www.aguasantars.com.br/leis/lei1176.pdf>
Acesso em: 12 dez. 2011.

39 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Entre Ijuís. **Lei Municipal nº 2086/2011**. Decretada em 1º de Julho de 2011. Disponível em: <http://www.entrejuis.rs.gov.br/leis-do-municipio> Acesso em: 17 dez. 2011.

40 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de São Luiz Gonzaga. **Lei Municipal nº 5079/2011**. Decretada em 27 de Dezembro de 2011. Disponível em: <http://www.saoluzrs.com.br/leis/lei5079.pdf>
Acesso em: 6 jan. 2012.

41 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Uruguaina. **Lei nº 2188/1991**. Decretada a 01 de Fevereiro de 1991. Disponível em: <http://www.uruguaina.rs.gov.br/gmu/lei2188.htm>
Acesso em: 6 jan. 2012.

42 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Fagundes Varela. **Lei Municipal nº 1035/2003**. Decretada em 17 de dezembro de 2003. Disponível em: <http://www.fagundesvarela.rs.gov.br/legislacao.php>
Acesso em: 19 dez. 2011.

43 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Bento Gonçalves. **Lei Complementar nº 76/2004**. Decretada em de 22 de dezembro de 2004. Disponível em: http://www.bentogoncalves.rs.gov.br/005/00502001.asp?ttCD_CHAVE=40437
Acesso em: 16 dez. 2011.

44 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Charqueadas. **Lei Municipal 506/2004** (com alterações até 15.07.04). Atualizada em 2004. Disponível em: http://www.charqueadas.rs.gov.br/joomla/leis/L_506.pdf
Acesso em: 16 dez. 2011.

45 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Bozano. **Lei Municipal nº 304/2005**. Decretada em Dezembro de 2005. Disponível em: <http://www.bozano.rs.gov.br/>
Acesso em: 16 dez. 2011.

46 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Erechim. **Lei Municipal nº 5128/2011**. Disponível em: <http://www.pmerechim.rs.gov.br/servidor/legislacao-servidor/plano-de-carreira-servidores#download>

Acesso em: 17 dez. 2011.

47 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Palmitinho. **Lei Municipal nº 1796/2005**. Decretada em 31 de Maio de 2005. Disponível em: [http://www.palmitinho.rs.gov.br/arqdeps.php?idsubdep=32&depid=10&subdep=PlanodeCarreira dos Servidores Municipais](http://www.palmitinho.rs.gov.br/arqdeps.php?idsubdep=32&depid=10&subdep=PlanodeCarreira%20dos%20Servidores%20Municipais)
Acesso em: 5 jan. 2012.

48 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Cerro Branco. **Lei Municipal nº 1214/2010**. Decretada em de 13 de outubro de 2010. Disponível em: [http://prefeituracerrobranco.com.br/arquivos_fckeditor/LEI%20MUNICIPAL%201214%20-%202001\(1\).pdf](http://prefeituracerrobranco.com.br/arquivos_fckeditor/LEI%20MUNICIPAL%201214%20-%202001(1).pdf)
Acesso em: 16 dez. 2011.

49 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Mato Leitão. **Lei Municipal nº 1755/2010**. Decretada em 16 de setembro de 2010. Disponível em: http://www.matoleitao-rs.com.br/img/legislacao/pm-ml_100922-104644.pdf
Acesso em: 19 dez. 2011.

50 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Vale Verde. **Lei Municipal nº 1188/2011**. Decretada em 03 de Maio de 2011. Disponível em: <http://www.valeverde.rs.gov.br/legislacao.php>
Acesso em: 8 jan. 2012.

51 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Veranópolis. **Lei Municipal nº 5998/2011**. Decretada em 09 de Novembro de 2011. Disponível em: <http://www.veranopolis.rs.gov.br/administracao/index.php?id=pt&se=35>
Acesso em: 8 jan. 2012.

52 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Vera Cruz. **Lei Municipal nº 931/1991**. Decretada em 20 de Agosto de 1991. Disponível em: <http://www.veracruz-rs.gov.br/>
Acesso em: 8 jan. 2012.

53 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Encantado. **Lei Municipal nº 1584/1992**. Decretada em 29 de Maio de 1992. Disponível em: <http://www.encantado-rs.com.br/site/leimunicipal.php?id=3>
http://www.encantado-rs.com.br/i_uploads/leismunicipaisarquivo/1584-PLANOCARREIRASERVIDORES-ALTERACOES3.537.doc
Acesso em: 17 dez. 2011.

54 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Sananduva. **Lei Municipal nº 1372/1992**. Decretada em 27 de janeiro de 1992. Disponível em: <http://www.sananduvars.com.br/editais/Lei%201372-92.pdf>
Acesso em: 6 jan. 2012.

55 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Santo Antônio do Palma. **Lei Municipal nº 005/1993**. Decretada em 26 de janeiro de 1993. Disponível em: <http://santoantoniopalma.leisnaweb.com.br/>

Acesso em: 6 jan. 2012.

56 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Capão da Canoa. **Lei Municipal nº1441/2000**. Decretada em 16 de março de 2000. Disponível em: http://www.capaodacanoa.rs.gov.br/documentosdiversos/legislacao/lei_1441_2000.pdf

Acesso em: 16 dez. 2011.

57 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Almirante Tamandaré. **Lei Municipal nº 67/2001**. Decretada em 05 de dezembro de 2001. Disponível em:

http://www.tamandaredosul.com.br/system/filemanager/file_system/lei_83_1283176778.pdf

Acesso em: 12 dez. 2011.

58 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Rolador. **Lei Municipal nº 062/2001**. Decretada em 2001. Disponível em:

http://www.pmrolador.com.br/leis_municipais/lei_n_062_2001_cargos.pdf

Acesso em: 6 jan. 2012.

59 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Balneário Pinhal. **Lei Municipal nº 385/2002**. Decretada em de 31 de dezembro de 2002. Disponível em:

<http://balneariopinhal.rs.gov.br/cidade/leis/385/2002-%C2%93Dispoe-sobre-os-quadros-de-cargos-e-funcoes-publicas-do-municipio-estabelece-o-plano-de-carreira-dos-servidores--e-das-outras-providencias.%C2%94>

Acesso em: 16 dez. 2011.

60 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Charrua. **Lei Municipal nº 424/2003**. Decretada em 16 de Setembro de 2003. Disponível em:

<http://www.charruars.com.br/arquivos/79ac4e5381b7addf5dac708ebbac4921.pdf>

Acesso em: 16 dez. 2011.

61 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Barão. **Lei Municipal nº 1183/2009**. Decretada em de 21 de Setembro de 2009.

Disponível em:

<http://www.pambarao.com.br/wp-content/uploads/2009/12/Lei-1183-21-09-2009-Plano-de-carreira-servidores-municipais-barao-rs.pdf>

Acesso em: 16 dez. 2011.

62 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de David Canabarro. **Lei Municipal nº 1308/2006**. Decretada em 31 de março de 2006. Disponível em:

<http://www.davidcanabarro.rs.gov.br/leis> Acesso em: 17 dez. 2011.

63 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Encruzilhada do Sul. **Lei Municipal nº 2407/2006**. Decretada em 21 de Fevereiro de 2006. Disponível em:

http://www.encruzilhadosul.rs.gov.br/portal/leis_.html

Acesso em: 17 dez. 2011.

64 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Glorinha. **Lei Municipal nº 1037/2008**. Decretada em 28 de Fevereiro de 2008. Disponível em: http://www.glorinha.rs.gov.br/glorinha_rs/docs/leis/2008/LEI.1037.pdf
Acesso em: 19 dez. 2011.

65 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Arroio do Padre. **Lei Municipal nº 961/2009**. Decretada em 30 de Outubro de 2009. Disponível em: http://www.pmarroiodopadre.com.br/novo_site/atos_oficiais/leis/2009/20110502172225.pdf
Acesso em: 12 dez. 2011.

66 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Cacequi. **Lei Municipal nº 1810/1998**. Decretada em 28 de Maio de 1998. Disponível em: http://www.cacequi.rs.gov.br/pdfs/leis/lei_1810_consolidada.pdf
Acesso em: 16 dez. 2011.

67 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Sinimbu. **Lei Municipal nº 1160/2010**. Decretada em 22 de abril de 2010. Disponível em: http://www.sinimbu.rs.gov.br/img/leis/lei_100430-085523.pdf
Acesso em: 6 jan. 2012.

68 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Tapejara. **Lei Municipal nº 3.433/2010**. Decretada em 07 de Dezembro de 2010. Disponível em: <http://www.tapejara.rs.gov.br/site/paginas/4/Leis>
Acesso em: 7 jan. 2012.

69 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Vale Real. **Lei Municipal nº 871/2010**. Decretada em 02 de Março de 2010. Disponível em: <http://www.valereal-rs.gov.br/>
Acesso em: 7 jan. 2012.

70 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Camaquã. **Lei Municipal nº 1551/2011**. Decretada em 14 de junho de 2011. Disponível em: http://www.camaracq.rs.gov.br/legislacao/2011/leg_2011_1551.htm
Acesso em: 16 dez. 2011.

71 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Ajuricaba. **Lei Municipal nº 796/1990**. Decretada em 26 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.pmajuricaba.com.br/legislacao/Lei%20n%C2%BA%20%20%20796%20-%20Plano%20de%20Carreira%20dos%20Servidores.pdf>
Acesso em: 12 dez. 2011.

72 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Arroio do Tigre. **Lei Municipal nº 719/1990**. Decretada em 1990. Disponível em: http://www.arroiodotigrers.com.br/new/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=41&Itemid=60&limitstart=25
Acesso em: 12 dez. 2011.

73 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Santana do Livramento. **Lei Municipal nº 2717/1990**. Decretada em 27 de Outubro de 1990. Disponível em:

<http://www.sdolivramento.com.br/ew/index.phppagina=lei.php&id=40&lei&nome=Lei%2020717/1990%20%20Quadro%20de%20Cargos%20e%20Fun%C3%A7%C3%B5es%20P%C3%ABlicas>

Acesso em: 6 jan. 2012.

74 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Taquaruçu do Sul. **Lei Municipal nº 112/1990**. Decretada em 30 de Julho de 1990. Disponível em:

http://www.pmtaquarucudosul.com.br/novo_site/index.phpexibir=atos_oficiais&ID=67

Acesso em: 7 jan. 2012.

75 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Bossoroca. **Lei Municipal nº 967/1991**. Decretada em 31 de dezembro de 1991. Disponível em:

<http://www.bossoroca.rs.gov.br/legislacao/>

Acesso em: 14 dez. 2011.

76 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Venâncio Aires. **Lei Municipal nº 1618/1992**. Decretada em 30 de Dezembro de 1992. Disponível em:

http://www.pmva.com.br/img/legislacao/pmva_091127-121924.pdf

Acesso em: 8 jan. 2012.

77 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Pirapó. **Lei Municipal nº 401/1993**. Decretada em 2004. Disponível em:

<http://www.pirapo.rs.gov.br/leismunicipais.html>

Acesso em: 21 dez. 2011.

78 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Alto Feliz. **Lei Municipal n.º 165/1996**. Decretada em 27 de Junho de 1996. Disponível em:

<http://www.altofeliz.rs.gov.br/cms/legislacao-para-concursos.html>

Acesso em: 12 dez. 2011.

79 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Chuvisca. **Lei Municipal nº 054/1997**. Decretada em 16 de Setembro de 1997. Disponível em:

<http://www.chuvisca.famurs.com.br/>

Acesso em: 16 dez. 2011.

80 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Panambi. **Lei Municipal nº 1791/2000**. Decretada em 27 de Janeiro de 2000. Disponível em:

<http://www.panambi.rs.gov.br/index.php?list=28>

Acesso em: 21 dez. 2011.

81 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Vila Flores. **Lei Municipal nº 1457/2009**. Decretada em 21 de Julho de 2009. Disponível em:

<http://www.vilaflores.rs.gov.br/legislacao.php>

Acesso em: 8 jan. 2012.

82 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Caibaté. **Lei Municipal nº 1891/2005**. Decretada em 17 de janeiro de 2005. Disponível em:

<http://www.caibate.rs.gov.br/Publico/PLeis.aspx>

Acesso em: 16 dez. 2011.

83 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Dois Lajeados. **Lei Municipal nº 1111/2006**. Decretada em 13 de Março de 2006. Disponível em: <http://www.doislajeadosrs.com.br/leis/lei111106.pdf>
Acesso em: 17 dez. 2011.

84 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Nova Boa Vista. **Lei Municipal nº 1124/2009**. Decretada em 21 de Dezembro de 2009. Disponível em: http://www.novaboavistars.com.br/uploads/leis/Lei_2.pdf
Acesso em: 20 dez. 2011.

85 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Santa Maria do Herval. **Lei Municipal nº 646/2009**. Decretada em 12 de novembro de 2009. Disponível em: http://www.santamariadoherval.rs.gov.br/legislacao/lei_646_2009_quadro_de_cargos_de_funcoes.pdf
Acesso em: 6 jan. 2012.

86 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Vista Alegre do Prata. **Lei Municipal nº 1780/2009**. Decretada em 04 de setembro de 2009. Disponível em: <http://www.pmvistalegre.com.br/arquivos/legislacao/planoservidor.pdf>
Acesso em: 8 jan. 2012.

87 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Nova Candelária. **Lei Municipal nº 682/2011**. Decretada em 2011. Disponível em: <http://www.pmnovacandelaria.com.br/>
Acesso em: 20 dez. 2011.

88 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Estância Velha. **Lei Municipal nº 1043/1990**. Decretada em 05 de Abril de 1990. Disponível em: <http://www.ceaam.net/ev/legislacao/>
Acesso em: 17 dez. 2011.

89 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Ijuí. **Lei Municipal nº 2675/1991**. Decretada em 05 de Setembro de 1991. Disponível em: <http://www.leismunicipais.com.br/cgi-local/cidades.pl?cidade=Iju%ED&estado=RS&prefeitura=1>
Acesso em: 17 dez. 2011.

90 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Colinas. **Lei Municipal nº 8402/1994**. Decretada em 5 de maio de 1994. Disponível em: <http://www.colinasrs.com.br/site/leimunicipal.php?id=99>
http://www.colinasrs.com.br/i_uploads/leismunicipaisarquivo/LEI84-1994-ATRIBUICOESMOTORISTAOPERADORDEMAQUINAS-COLINAS.pdf
Acesso em: 16 dez. 2011.

91 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Ibirubá. **Lei Complementar n.º 003/2002**. Decretada em 28 de Janeiro de 2002. Disponível em: http://www.ibiruba.rs.gov.br/legislacao/lei_complementar_003_reeditada_31-05-11.pdf
Acesso em: 17 dez. 2011.

92 BRASIL. ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Prefeitura Municipal de Cachoeirinha. **Lei Complementar n.º 07/2007**. Decretada em 15 de Junho de 2007. Disponível em: <http://www.cachoeirinha.rs.gov.br/portal/attachments/article/1570/07-Plano%20de%20Carreira.doc>

Acesso em: 16 dez. 2011.