

**Elaboração de um Plano-Modelo de  
Carreira Médica para os Estados**

**Federação Nacional dos Médicos - FENAM**

**Relatório Final - 2ª Versão**

**Rio de Janeiro, 29 de janeiro de 2009**

## Ficha Técnica

---

<b>Projeto:</b>	<b>Elaboração de um Plano-Modelo de Carreira Médica para os Estados</b>
<b>Cliente:</b>	<b>Federação Nacional dos Médicos - FENAM</b>
<b>Prazo:</b>	<b>120 (cento e vinte dias)</b>
<b>Empresa Consultora:</b>	<b>Fundação Getulio Vargas</b>
<b>Diretor do Projeto:</b>	<b>Cesar Cunha Campos</b>
<b>Supervisor:</b>	<b>Ricardo Simonsen</b>
<b>Coordenador:</b>	<b>Gilnei Mourão Teixeira</b>

## Sumário

---

Ficha Técnica .....	2
Sumário .....	3
Resumo Executivo .....	4
1. Princípios e Orientações do Modelo de Carreira Proposto.....	5
1.1 Princípios .....	5
2. Orientações .....	7
2.1 Subsistema de Estrutura e Descrição de Cargos .....	7
2.2 Subsistema de Estrutura de Carreira.....	7
2.3 Subsistema de Remuneração.....	7
2.4 Subsistema de Capacitação .....	8
2.5 Subsistema de Avaliação.....	8
2.6 Subsistema de Desenvolvimento na Carreira .....	8
2.7 Subsistema de Mobilidade.....	9
3. Diretrizes para Elaboração ou Reformulação de Plano de Carreira Médica, no Âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS.....	9
3.1 Diretrizes do Subsistema de Cargos e Carreira .....	9
3.2 Diretrizes do Subsistema de Vencimentos, Salários e Remuneração.....	11
3.2.1 Vencimento ou Salário .....	11
3.2.2 Gratificações.....	11
3.3 Diretrizes para o Ingresso na Carreira no Serviço Público .....	12
3.4 Diretrizes do Subsistema de Desenvolvimento na Carreira.....	13
3.5 Diretrizes do Subsistema de Capacitação.....	14
3.6 Diretrizes do Subsistema de Avaliação .....	15
3.7 Diretrizes do Subsistema de Mobilidade .....	16
3.7.1 Migração.....	16
3.7.2 Cessão.....	16
Anexo.....	18

## Resumo Executivo

---

Em prosseguimento às atividades relacionadas ao projeto contratado pela **Federação Nacional dos Médicos - FENAM** à **FGV**, são apresentadas, neste Relatório, as diretrizes fundamentais do Sistema de Carreira concebido para os profissionais da área médica. Estas deverão servir de modelo para a elaboração do(s) Plano(s) de Cargos ou Empregos, Carreiras e Vencimentos ou Salários, vinculados ao Sistema Único de Saúde - SUS, nas três esferas político-administrativas de atuação deste Sistema - União, Estados e Municípios.

Das diretrizes explicitadas no presente Relatório, algumas - intrínsecas à moderna Gestão de Pessoas - foram apresentadas nos Fóruns realizados em 9 e 20 de setembro de 2007, e outras foram incluídas para atender às peculiaridades do trabalho da categoria médica e, especificamente, do desenvolvimento da atividade médica no complexo universo de atuação do SUS.

Às Diretrizes foram incorporadas as contribuições, sugestões e opiniões colhidas junto aos participantes dos Fóruns realizados, bem como orientações constantes de leis e outros documentos examinados, entre os quais cabe destacar as "Diretrizes Nacionais para a instituição de Planos de Carreira, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde – PCCS-SUS", aprovadas pela Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde – MNPSUS, mediante o Protocolo nº 006/2006, e a Portaria nº 1.318, de 5 de junho de 2007, do Ministro de Estado da Saúde.

Cumpre assinalar que a referida Portaria Ministerial repetiu quase que integralmente as Diretrizes aprovadas pela Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS, mas dispõe em seu Art. 1º:

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

É de se esclarecer que o Modelo de Sistema de Carreira apresentado, do ponto de vista técnico é adaptável para planos nos dois regimes jurídicos – regime jurídico único e regime celetista - adotados pelas diferentes órbitas político-administrativas.

A **FGV** está consciente da necessidade de se examinar a matéria em sua viabilidade de aplicação em nível municipal, tendo em vista a precariedade de recursos financeiros de muitas unidades federadas desta natureza, porém entende que este aspecto se constitui numa questão da competência da gestão do SUS que, aliás, dispõe do instrumento do consórcio, previsto na legislação do Sistema Único de Saúde.

É indispensável que os princípios e as orientações do Sistema de Carreira, ora apresentados, sejam examinados e analisados pela **FENAM**, a qual caberá, com base nas conclusões partilhadas entre a Consultoria e os participantes deste Terceiro Fórum, a definição do Modelo a ser implementado.

## 1. Princípios e Orientações do Modelo de Carreira Proposto

---

O Modelo de Carreira Médica do SUS proposto está fundamentado em princípios, que visam assegurar as características essenciais de um instrumento de Gestão de Pessoas capaz de permitir à Instituição e aos profissionais o desenvolvimento das atividades com eficiência, eficácia e efetividade, que se refletirão na qualidade dos serviços prestados aos cidadãos. Neste sentido, na concepção da carreira consideraram-se os seguintes princípios:

### 1.1 Princípios

- 1) No caso do SUS, **compatibilização** com a missão do Sistema Único de Saúde - SUS e sua visão de futuro. Este princípio visa permitir que as unidades descentralizadas possam assegurar sua adequação às mudanças que venham a ocorrer no referido Sistema.
- 2) **Alinhamento da carreira com as estratégias maiores do Sistema SUS**. Este princípio objetiva garantir o caráter estratégico da carreira no âmbito da Gestão de Pessoas do SUS.

- 3) **Orientação para o alcance da missão, dos objetivos e da obtenção de resultados institucionais.** A inclusão deste princípio reforça a relevância da carreira em relação à natureza estratégica da área de saúde para o desenvolvimento socioeconômico sustentado nacional.
- 4) **Concepção e atuação como um subsistema do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas.** O princípio evidencia a interdependência do subsistema de carreira com o Sistema de Gestão de Pessoas e os demais subsistemas que a constituem, bem como a necessidade de harmonização entre suas ações e decisões..
- 5) **Ênfase na interação com a ambiência externa e interna.** Este princípio evidencia a importância de uma adequação permanente da carreira às características socioambientais do SUS.
- 6) **Atuação interprofissional dos médicos.** O princípio preconiza a necessidade de os ocupantes da carreira atuarem em interação constante e sistemática, independente de suas especializações e das suas áreas.
- 7) **Avaliação sistemática e permanente do sistema de carreiras.** Este princípio é inerente ao Sistema SUS, como uma instituição estruturada para gerar serviços, a partir de insumos recebidos e processados. São instrumentos importantes na avaliação desses serviços: o *feedback*, que serve para retroalimentar o Sistema e o *feedforward*, para redirecionar, de forma antecipada, possíveis desvios.
- 8) **Transparência nas decisões e na comunicação com os funcionários ou empregados.** Trata-se de um princípio geral nas relações interpessoais, que assume função relevante na gestão da carreira médica, porquanto, tal gestão lida com aspectos essenciais da vida funcional das pessoas.
- 9) **Flexibilidade na aplicação.** O princípio indica que a carreira médica, conforme aqui concebida, deverá poder ser aplicada no setor privado e no setor público, nos três níveis político-administrativos de descentralização do SUS, nos regimes estatutário ou celetista,

como carreira independente ou integrante de carreira de profissionais da Saúde, desde que observem as diretrizes estabelecidas neste modelo.

- 10) **Gestão partilhada da carreira.** Põe em relevo a participação dos integrantes da carreira, mediante a inclusão de representantes da categoria e de funções em comissão de atividade médica, no seu gerenciamento.
- 11) **Mobilidade.** Preconiza a movimentação do médico de uma para outra esfera político-administrativa (União, Estados e Municípios) e dentro da localidade de atuação profissional, garantindo unidade geográfica e política ao Sistema de Carreira.

## 2. Orientações

---

### 2.1 Subsistema de Estrutura e Descrição de Cargos

- Cargos delineados segundo o enfoque do cargo amplo.

### 2.2 Subsistema de Estrutura de Carreira

- Desdobramento da trajetória de carreira em classes, destinadas a proporcionar o desenvolvimento dos seus integrantes; e
- Número de classes compatível com ampla perspectiva de carreira.

### 2.3 Subsistema de Remuneração

- Orientação no sentido de posicionar os níveis de remuneração de forma competitiva em relação ao setor privado, dentro da atividade médica a que se relaciona a carreira;
- Faixas salariais com amplitude compatível com a perspectiva de progresso salarial; e
- Gratificações baseadas em aspectos institucionais e em condições específicas inerentes ao exercício do cargo.

## **2.4 Subsistema de Capacitação**

- Ênfase na educação continuada, de modo a garantir o desenvolvimento e a atuação dos médicos na sua área de atividade e áreas correlatas; e
- Garantia de oferecimento de condições organizacionais de alternativas e de infraestrutura, que possam apoiar os integrantes da carreira médica em suas necessidades de desenvolvimento funcional.

## **2.5 Subsistema de Avaliação**

- Ênfase na avaliação com acompanhamento sistemático e periódico da atuação do médico no cargo que ocupa; e
- Ênfase na avaliação individual de desempenho e capacitação.

## **2.6 Subsistema de Desenvolvimento na Carreira**

- Progressão baseada:
  - ▣ Na avaliação individual de desempenho;
  - ▣ Na avaliação de capacitação; e
  - ▣ No interstício.
  
- Promoção baseada:
  - ▣ No Sistema Nacional de Acreditação da Associação Médica Brasileira;
  - ▣ Na geração e disseminação de conhecimentos, técnicas e práticas na Comunidade de Saúde; e
  - ▣ No interstício.



## **2.7 Subsistema de Mobilidade**

- Padronizações, buscando garantir o direito de deslocamento do médico dentro do Sistema de Gestão de Pessoas ao qual se vincula sua carreira;
- Integração dos Sistemas de Gestão de Pessoas das diversas esferas de poder, no SUS; e
- Ênfase na disponibilização das vagas de lotação existentes, para os integrantes da carreira médica.

## **3. Diretrizes para Elaboração ou Reformulação de Plano de Carreira Médica, no Âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS**

---

Na concepção de carreira apresentada, cumpre destacar os subsistemas de cargos/ empregos, carreira, vencimentos/ salários e remuneração, desenvolvimento na carreira, capacitação e avaliação, cujas diretrizes estão indicadas a seguir:

### **3.1 Diretrizes do Subsistema de Cargos e Carreira**

- 1) Cargo/ emprego é o conjunto de atribuições e responsabilidades semelhantes que poderão ser cometidas ao médico;
- 2) A descrição do cargo ou emprego público de médico deverá conter a missão e as atribuições essenciais, incluindo a área de especialização;
- 3) O cargo ou emprego público integrante da carreira deverá ter a denominação única de Médico;
- 4) Classe é um agrupamento de profissionais de medicina, ocupantes dos cargos ou empregos públicos de Médico, reunidos por conhecimentos e qualificações equivalentes;

- 5) A carreira deverá constituir uma trajetória de crescimento profissional do médico e, ao mesmo tempo, um instrumento de eficácia da gestão;
- 6) A carreira médica deverá ser diferenciada das demais carreiras da área de saúde vinculadas ao SUS;
- 7) A carreira poderá ser constituída por cargos ou empregos públicos, sujeitos, respectivamente, ao Regime Jurídico da Lei nº 8.112, de 1990, ou do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, a critério de cada Estado ou Município;
- 8) A carreira médica deverá ser estruturada em 5 (cinco) classes;
- 9) A carreira deverá assegurar o progresso profissional e salarial do médico, mediante o estabelecimento de uma perspectiva de carreira de 20 (vinte) anos. Para isto, o número de padrões salariais, as diferenças percentuais entre estes e os interstícios de permanência nos mesmos deverão ser compatíveis com a perspectiva desejada;
- 10) O Sistema de Carreira Médica, no setor público ou privado, será gerenciado por uma Comissão, composta de gestores e representantes do sindicato médico correspondente, como representantes da categoria, com as seguintes atribuições: acompanhar e avaliar os planos de carreira; e propor medidas para o seu aperfeiçoamento, inclusive, no caso do SUS, quanto a sua adequação à dinâmica deste Sistema;
- 11) A jornada de trabalho do médico é de 20h semanais;
- 12) O enquadramento dos atuais cargos de médico nos planos que vierem a ser criados, segundo as presentes diretrizes, será efetuado por transposição; e
- 13) A Carreira será acompanhada, na unidade, por Comitê Local de Gestão, constituído, paritariamente, por gestores e médicos da unidade de serviço e deverá articular-se com a Comissão a que se refere o item 10, sempre que necessário.

## **3.2 Diretrizes do Subsistema de Vencimentos, Salários e Remuneração**

### **3.2.1 Vencimento ou Salário**

- 1) O vencimento do cargo, ou salário do emprego público representa a retribuição pecuniária devida ao ocupante do cargo ou emprego público pelo seu exercício;
- 2) A retribuição é representada por faixas de vencimento ou salário, escalonados em padrões de valores crescentes e estabelecidos para as classes da carreira em tabelas próprias;
- 3) O padrão constitui um símbolo indicativo do valor do vencimento ou do salário em Reais (R\$), na escala de vencimentos ou salários fixada para a carreira; e
- 4) A remuneração é o vencimento do cargo ou o salário do emprego público ou privado, acrescido das vantagens pecuniárias previstas em lei, incluindo as gratificações.

### **3.2.2 Gratificações**

- 1) As gratificações são destinadas a remunerar o médico pelas condições especiais de serviço abaixo indicadas:
  - ▣ Atuação em atenção básica - concedida pelo trabalho efetivo na Estratégia Saúde da Família;
  - ▣ Difícil provimento - concedida pelo exercício em localidade remota, de difícil acesso, de alto risco ou em áreas com carência de profissionais a critério do empregador;
  - ▣ Urgência e Emergência - concedida pelo exercício contínuo de trabalho em unidade de Urgência ou Emergência; e
  - ▣ Atividade de ensino - concedida pelo trabalho em atividades de ensino como preceptoria e tutoria mediante reconhecimento do setor responsável pela educação continuada da instituição.

- 2) O valor das gratificações mensais não deverá exceder 50% (cinquenta por cento) do vencimento ou salário percebido pelo médico; e
- 3) Além das gratificações mensais, indicadas nos itens anteriores, poderá ser concedida uma gratificação anual, com base no alcance de metas e resultados institucionais previstos.

### **3.3 Diretrizes para o Ingresso na Carreira no Serviço Público**

- 1) O ingresso na Carreira Médica, no serviço público, deverá ser sempre mediante aprovação em concurso público de provas, ou de provas e títulos, no qual se assegure a igualdade de oportunidade a todos os médicos;
- 2) A prova de títulos, quando houver, terá caráter classificatório;
- 3) O concurso poderá ser efetuado por área de especialidade médica;
- 4) Os editais do concurso público, incluindo o número de vagas por especialidade e sua localização, deverão ser publicados nos Diários Oficiais das unidades federadas onde serão abertas as inscrições, e amplamente divulgados por outros meios de comunicação, observadas as disposições legais que disciplinam a matéria;
- 5) O ingresso do médico graduado dar-se-á no padrão inicial da Classe I e do médico especialista no padrão inicial da Classe II; e
- 6) Será considerado médico especialista aquele que possuir título de especialista ou Residência Médica, com o devido registro no Conselho Regional de Medicina.

### **3.4 Diretrizes do Subsistema de Desenvolvimento na Carreira**

- 1) O desenvolvimento na carreira representa o progresso profissional do médico, com base no desempenho das atribuições que exerce, na capacitação, na permanente atualização, na geração de conhecimentos e na jornada de trabalho;
- 2) O desenvolvimento efetuar-se-á mediante progressão funcional e promoção;
- 3) A progressão é a passagem do servidor do padrão salarial em que se encontra para o imediatamente seguinte, dentro da faixa de salário de uma mesma classe e carreira;
- 4) Devem constituir requisitos básicos e simultâneos para a progressão funcional o interstício, a avaliação individual de desempenho a avaliação de capacitação;
- 5) Fica estabelecida a obrigatoriedade de realização da avaliação anual do médico, visando a progressão funcional;
- 6) A não realização da avaliação anual de desempenho individual do médico, pela Instituição, implicará em sua progressão automática;
- 7) O interstício de tempo de serviço para a progressão deverá ser estabelecido em 1 (um) ano;
- 8) Promoção é a passagem do médico do último padrão da faixa salarial da classe em que se encontra para o primeiro padrão da faixa salarial da classe imediatamente superior da mesma carreira;
- 9) Constituem critérios concomitantes para promoção o Sistema de Acreditação da Associação Médica Brasileira e o interstício;
- 10) O interstício de tempo de serviço para a promoção deverá ser estabelecido em 5 (cinco) anos;

- 11) Haverá promoção do médico graduado, da classe na qual se encontra para a classe imediatamente superior, no padrão correspondente e sem restrição de interstício, quando obtiver a titulação de médico especialista, desde que passe a exercer efetivamente a especialidade; e
- 12) Os requisitos básicos relativos à progressão e promoção deverão ser apurados e divulgados, anualmente, em épocas a serem definidas em ato próprio da Instituição a que pertença o Plano.

### **3.5 Diretrizes do Subsistema de Capacitação**

- 1) A capacitação tem por objetivo propiciar a atualização permanente dos médicos;
- 2) A capacitação deve ser considerada como um instrumento de otimização da gestão;
- 3) A capacitação deverá ter como base os princípios da educação continuada;
- 4) A capacitação deverá estar orientada para a conjugação do atendimento das necessidades do serviço e dos médicos, na busca da eficiência e eficácia;
- 5) Ações de educação à distância, mediante o uso da tecnologia de ensino à distância, como estratégia de ampliação intensiva do processo de capacitação;
- 6) As ações complementares de capacitação poderão ser descentralizadas pelas esferas político-administrativas e, quando aconselhável, serem objeto de consórcio entre essas esferas;
- 7) As atividades de capacitação deverão ser planejadas e desenvolvidas de forma sistemática, inclusive com critérios de avaliação de sua eficácia;
- 8) A capacitação, como instrumento de efetividade do serviço, deverá contar com a participação e o comprometimento da gestão em todos os níveis de atuação; e

- 9) Os afastamentos dos médicos para eventos de capacitação, diretamente relacionados à área de atuação do profissional e de interesse do serviço, serão considerados como efetivo exercício.

### **3.6 Diretrizes do Subsistema de Avaliação**

- 1) A avaliação individual de desempenho e a avaliação de capacitação constituem o referencial básico para o desenvolvimento na carreira;
- 2) A avaliação individual de desempenho será baseada no cumprimento da jornada de trabalho e de outros fatores relevantes e de caráter objetivo;
- 3) A avaliação de capacitação será baseada na aquisição, geração e disseminação de conhecimentos e seu impacto sobre o desenvolvimento profissional;
- 4) A avaliação individual de desempenho e de capacitação serão realizadas pelo chefe imediato do médico que está sendo avaliado, mediante instrumento próprio, e submetida à gerência superior, para aprovação;
- 5) Deverá ser assegurado ao médico avaliado recorrer de suas avaliações, dentro de um prazo estabelecido em ato próprio da Instituição;
- 6) O recurso será apreciado pelo Comitê Local de Gestão em prazo a ser fixado em ato próprio; e
- 7) A avaliação individual de desempenho e a avaliação de capacitação deverão ser concebidas como um processo que se efetiva ao longo de um período preestabelecido, devendo ter acompanhamento periódico, mediante entrevistas entre a chefia e o subordinado.

## **3.7 Diretrizes do Subsistema de Mobilidade**

### **3.7.1 Migração**

- 1) Consiste no deslocamento do médico dentro da unidade federativa na qual ele ingressou na carreira;
- 2) Objetiva possibilitar o deslocamento dos médicos por todos os locais e unidades de serviço médico;
- 3) Garante a todos que ingressarem na carreira o direito de pleitear deslocamento dentro do Sistema SUS;
- 4) A avaliação de desempenho individual fica como elemento classificador e regulador do pleito, tendo como critérios de desempate o tempo de carreira, o local de origem do exercício do médico e a idade;
- 5) As vagas existentes ou que vierem a ser criadas deverão ser primariamente destinadas para a migração dos médicos já participantes da Carreira Médica; e
- 6) As vagas deverão ser relacionadas em número e especialidade, conforme as necessidades do serviço.

### **3.7.2 Cessão**

- 1) Consiste na movimentação do médico de uma para outra esfera político-administrativa (União, Estados Distrito Federal e Municípios);
- 2) Poderá ocorrer entre as esferas político-administrativas interessadas obedecendo ao Protocolo de Cessão aprovado pela Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS;
- 3) A cessão não interfere na manutenção do médico em sua carreira no Órgão de origem, isto é, não implica em alteração de sua situação funcional no Plano do Órgão a que pertence; e



- 4) A cessão efetuar-se sempre mediante expressa anuência do médico a ser cedido e observará as disposições gerais sobre a matéria, contidas na legislação específica a que está submetido.

## Anexo

---

Relação das especialidades reconhecidas (Resolução CFM nº 1.785/06):

- Acupuntura;
- Alergia e Imunologia;
- Anestesiologia;
- Angiologia;
- Cancerologia;
- Cardiologia;
- Cirurgia Cardiovascular;
- Cirurgia da Mão;
- Cirurgia de Cabeça e Pescoço;
- Cirurgia do Aparelho Digestivo;
- Cirurgia Geral;
- Cirurgia Pediátrica;
- Cirurgia Plástica;
- Cirurgia Torácica;
- Cirurgia Vascular;
- Clínica Médica;
- Coloproctologia;
- Dermatologia;
- Endocrinologia e Metabologia;
- Endoscopia;
- Gastroenterologia;
- Genética Médica;
- Geriatria;
- Ginecologia e Obstetrícia;
- Hematologia e Hemoterapia;
- Homeopatia;
- Infectologia;
- Mastologia;
- Medicina de Família e Comunidade;
- Medicina do Trabalho;
- Medicina de Tráfego;
- Medicina Esportiva;
- Medicina Física e Reabilitação;
- Medicina Intensiva;
- Medicina Legal;
- Medicina Nuclear;
- Medicina Preventiva e Social;
- Nefrologia;
- Neurocirurgia;
- Neurologia;
- Nutrologia;
- Oftalmologia;
- Ortopedia e Traumatologia;
- Otorrinolaringologia;
- Patologia;
- Patologia Clínica/ Medicina Laboratorial;
- Pediatria;
- Pneumologia;
- Psiquiatria;
- Radiologia e Diagnóstico por Imagem;
- Radioterapia;
- Reumatologia; e
- Urologia.