



*1ª e 2ª Promotoria de Justiça de Tutela Coletiva da  
Saúde da Região Metropolitana II.*  
*São Gonçalo – Itaboraí – Maricá – Niterói – Rio Bonito - Silva Jardim – Tanguá*

*1pjtcsrcm2@mprj.mp.br*

*2pjtcsrcm2@mprj.mp.br*

*São Gonçalo, data da assinatura eletrônica  
(mar/2022).*

*Destinatário(s):*

**Exmo. Sr. Prefeito**  
**LEANDRO PEREIRA NETTO**  
**Município de Rio Bonito**

**Exma. Sra. Secretária Municipal de Saúde**  
**CÍNTIA MACHADO SOUTO**

**Referências:**

**IC 25/2016 – MPRJ 2016.00966581. Gestão de Pessoal. Plano de Carreiras, Cargos e Salários dos Profissionais do SUS no município de Rio Bonito.**

**IC 02/2019 - MPRJ 2019.00012145 Apurar as deficiências materiais e humanas das unidades de saúde/saúde da família no município de Rio Bonito.**

**(Favor mencionar nas respostas a serem enviadas a ambas as PJTCs)**

## **RECOMENDAÇÃO CONJUNTA Nº 001/2022**

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, por meio das **1ª e 2ª Promotorias de Justiça de Tutela Coletiva da Saúde da Região Metropolitana II**, cujas Promotora de Justiça titulares subscrevem o presente documento, no uso de suas atribuições constitucionais, legais e regulamentares, com fulcro nos art. 127 e art. 129, incisos II e III, ambos da CRFB/88, nos art. 26, inciso VIII, e art. 27, incisos, da Lei 8.625/93, além do art. 34, IX, da Lei



Complementar nº 106/03, do art. 3º da Resolução CNMP nº 164/2017 e do art. 53 da Resolução GPGJ nº 2.227/2018;

**CONSIDERANDO** que, nos termos do art. 127, da Constituição Federal, é atribuição do Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis;

**CONSIDERANDO** que, conforme artigo 129, inciso II, da Constituição Federal, é atribuição do Ministério Público “*zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia*”, podendo, para tanto, “*expedir recomendações, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como ao respeito, aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, fixando prazo razoável para a adoção das providências cabíveis*”, nos termos do art. 53 da Resolução GPGJ nº 2.227/2018;

**CONSIDERANDO** que, na forma do art. 196, da Constituição Federal, a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação;

**CONSIDERANDO** que, nos termos do art. 7º, incisos I, II, IV, IX e XI, da Lei 8080/1990, a universalidade e a equidade do acesso, a integralidade da assistência, além da descentralização político-administrativa, com ênfase na execução das ações e serviços de saúde no âmbito municipal e na regionalização e hierarquização da rede de serviço, e da conjugação dos recursos financeiros, tecnológicos, materiais e humanos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios na prestação de serviços de assistência à saúde da população são, dentre outros, princípios e diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS);

**CONSIDERANDO** que o art. 39, da Constituição Federal de 1988, definiu que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas;



**CONSIDERANDO** as disposições da Lei 8080/1990 acerca da formulação das políticas públicas dirigidas à valorização dos profissionais da saúde no âmbito do SUS, *in verbis*:

Lei 8080/1990.

Art. 27. A política de recursos humanos na área da saúde será formalizada e executada, articuladamente, pelas diferentes esferas de governo, em cumprimento dos seguintes objetivos:

I - 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;

II - (Vetado)

III - (Vetado)

IV - valorização da dedicação exclusiva aos serviços do Sistema Único de Saúde (SUS).

Parágrafo único. Os serviços públicos que integram o Sistema Único de Saúde (SUS) constituem campo de prática para ensino e pesquisa, mediante normas específicas, elaboradas conjuntamente com o sistema educacional.

**Art. 28. Os cargos e funções de chefia, direção e assessoramento, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), só poderão ser exercidas em regime de tempo integral.**

§ 1º Os servidores que legalmente acumulam dois cargos ou empregos poderão exercer suas atividades em mais de um estabelecimento do Sistema Único de Saúde (SUS).

§ 2º O disposto no parágrafo anterior aplica-se também aos servidores em regime de tempo integral, com exceção dos ocupantes de cargos ou função de chefia, direção ou assessoramento.

Art. 29. (Vetado).

Art. 30. As especializações na forma de treinamento em serviço sob supervisão serão regulamentadas por Comissão Nacional, instituída de acordo com o art. 12 desta Lei, garantida a participação das entidades profissionais correspondentes.

**CONSIDERANDO** que art. 4º, VI, da Lei 8.142/1990, estabeleceu que:

Lei 8142/1990



**Art. 2º Os recursos do Fundo Nacional de Saúde (FNS) serão alocados como:**

I - despesas de custeio e de capital do Ministério da Saúde, seus órgãos e entidades, da administração direta e indireta;

II - investimentos previstos em lei orçamentária, de iniciativa do Poder Legislativo e aprovados pelo Congresso Nacional;

III - investimentos previstos no Plano Quinquenal do Ministério da Saúde;

**IV - cobertura das ações e serviços de saúde a serem implementados pelos Municípios, Estados e Distrito Federal.**

Parágrafo único. Os recursos referidos no inciso IV deste artigo destinar-se-ão a investimentos na rede de serviços, à cobertura assistencial ambulatorial e hospitalar e às demais ações de saúde.

**Art. 3º Os recursos referidos no inciso IV do art. 2º desta lei serão repassados de forma regular e automática para os Municípios, Estados e Distrito Federal, de acordo com os critérios previstos no art. 35 da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990.**

§ 1º Enquanto não for regulamentada a aplicação dos critérios previstos no art. 35 da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, será utilizado, para o repasse de recursos, exclusivamente o critério estabelecido no § 1º do mesmo artigo. (Vide Lei nº 8.080, de 1990)

§ 2º Os recursos referidos neste artigo serão destinados, pelo menos setenta por cento, aos Municípios, afetando-se o restante aos Estados.

§ 3º Os Municípios poderão estabelecer consórcio para execução de ações e serviços de saúde, remanejando, entre si, parcelas de recursos previstos no inciso IV do art. 2º desta lei.

**Art. 4º Para receberem os recursos, de que trata o art. 3º desta lei, os Municípios, os Estados e o Distrito Federal deverão contar com:**

I - Fundo de Saúde;

II - Conselho de Saúde, com composição paritária de acordo com o Decreto nº 99.438, de 7 de agosto de 1990;

III - plano de saúde;

IV - relatórios de gestão que permitam o controle de que trata o § 4º do art. 33 da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990;



V - contrapartida de recursos para a saúde no respectivo orçamento;

**VI - Comissão de elaboração do Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS), previsto o prazo de dois anos para sua implantação.**

**Parágrafo único. O não atendimento pelos Municípios, ou pelos Estados, ou pelo Distrito Federal, dos requisitos estabelecidos neste artigo, implicará em que os recursos concernentes sejam administrados, respectivamente, pelos Estados ou pela União.**

**CONSIDERANDO** os termos da [Resolução CNS 12/1991](#), que Aprovou o documento em anexo “Orientações Gerais para o Plano de Carreira, Cargos e Salários” para os Estados Municípios e Distrito Federal.

**CONSIDERANDO** que a [Portaria GM/MS nº. 399/06 \(PACTO DE GESTÃO\)](#), dispôs fixou as “diretrizes para Planos de carreiras, cargos e salários do SUS (PCCS/SUS) devem ser um instrumento que visa regular as relações de trabalho e o desenvolvimento do trabalhador, bem como a consolidação da carreira como instrumento estratégico para a política de recursos humanos no SUS.

**CONSIDERANDO** a aprovação, no ano de 2006, das [Diretrizes PCCS-SUS](#), documento elaborado pela Comissão Especial do PCCS-SUS instituída pela Portaria GM/MS nº 626/2004 e aprovado pela Comissão Intergestores Tripartite, em reunião realizada em 9 de novembro de 2006, bem como sua homologação pelo Conselho Nacional de Saúde, em reunião realizada na mesma data;

**CONSIDERANDO** a publicação das Diretrizes Nacionais para a Instituição ou Reformulação de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde (PCCS-SUS) pela [Portaria GM/MS nº 1.318/2007](#);

**CONSIDERANDO** que as Diretrizes fixam os princípios que devem orientar a elaboração ou reforma dos PCCS no âmbito do SUS conforme segue:

Portaria GM/MS nº 1.318/2007

Art. 3º A instituição ou reforma de planos de carreiras no âmbito do Sistema Único de Saúde deverá observar os seguintes princípios:

I – **da universalidade** dos planos de carreiras, entendendo-se por este que os planos deverão abarcar todos os trabalhadores dos diferentes órgãos e instituições integrantes do Sistema Único de Saúde;



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

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

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

V – **da flexibilidade**, importando este na garantia de permanente adequação do plano de carreiras às necessidades e à dinâmica do Sistema Único de Saúde;

VI – **da gestão partilhada das carreiras**, entendida como garantia da participação dos trabalhadores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do seu respectivo plano de carreiras;

VII – **das carreiras como instrumento de gestão**, entendendo-se por isto que o plano de carreiras deverá se constituir num instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

VIII – **da educação permanente**, importando este o atendimento da necessidade permanente de oferta de educação aos trabalhadores do SUS;

IX – **da avaliação de desempenho**, entendido como um processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional; e,

X – **do compromisso solidário**, compreendendo isto que o plano de carreiras é um ajuste firmado entre gestores e trabalhadores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional às necessidades dos serviços de saúde.

Parágrafo Único - O princípio de que trata o inciso III considera o processo seletivo público enquanto meio de ingresso no serviço para os agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias.

**CONSIDERANDO** a importância da compreensão dos conceitos fixados pela Diretrizes PCCS-SUS, em especial os que seguem destacados a seguir:

Portaria GM/MS nº 1.318/2007



Art. 4º Para efeito da aplicação desta Lei, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

IV – trabalhadores do SUS são todos aqueles que se inserem direta ou indiretamente na atenção à saúde nas instituições que compõem o SUS podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor. O mais importante para esta definição é a inserção do trabalhador no SUS;

V – carreiras unificadas do SUS é o conjunto de planos de carreiras dos órgãos e instituições integrantes do SUS, elaborados com observância das diretrizes fixadas nesta Lei;

VI – **plano de carreira** é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços restados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

VII – **carreira** é a trajetória do trabalhador desde o seu ingresso no cargo ou emprego até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

VIII – **cargo** é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e vínculo de trabalho estatutário;

XI – **enquadramento** é o ato pelo qual se estabelece a posição do trabalhador em um determinado cargo ou emprego, classe e padrão de vencimento ou de salário, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

**CONSIDERANDO** que **o estabelecimento de planos de carreiras que valorizem o serviço público, os trabalhadores e profissionais de saúde constituem importantes mecanismos ou instrumentos de gestão no âmbito do SUS**, dirigida à qualificação da assistência a partir da valorização profissional e remuneratória dos profissionais que executam as ações e serviços públicos de saúde;

**CONSIDERANDO** que, neste sentido, **a precariedade do trabalho**, caracterizada em três situações distintas, quais sejam: i) situação de déficit ou ausência de direitos de proteção social; ii) situação de instabilidade do vínculo; iii)



situação de informalidade do trabalho, nos termos adotados pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, **representa enorme entrave para a qualificação das ações e serviços ofertadas no âmbito do SUS;**

**CONSIDERANDO** que, nos termos do Anexo I, da Portaria de de Consolidação GM/MS nº 003/2017, constitui uma das diretrizes e estratégias para implementação da Rede de Atenção à Saúde no âmbito do SUS:

Diretriz:

IV. **Fortalecer a política de gestão do trabalho e da educação na saúde na RAS**

Estratégias:

**Elaborar proposta de financiamento tripartite para criação ou adequação do Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS), desprecarização dos vínculos de trabalho e contratação de pessoal;**

Incentivar a implementação da política de educação permanente em saúde como dispositivo de mudanças de práticas na APS;

Ampliar o Pró-Saúde / Programa de Educação pelo Trabalho para a Saúde (PET SAÚDE) para todas as instituições de ensino superior visando à mudança curricular e à formação de profissionais com perfil voltado às necessidades de saúde da população;

Estimular o estabelecimento de instrumentos contratuais entre a gestão e os profissionais de saúde que contemplem a definição de metas e avaliação de resultados;

Promover articulação política junto ao Congresso Nacional visando à busca de soluções para os problemas advindos da Lei Responsabilidade Fiscal na contratação da força de trabalho para o SUS.

**CONSIDERANDO** a necessidade de reposicionar a gestão do trabalho no âmbito do SUS na agenda decisória municipal, a fim de regular as relações de trabalho e vincular os trabalhadores do SUS a uma carreira e aos seus consectários legais;

**CONSIDERANDO** as cautelas impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal para expedição ou aprovação de ato legislativo ou administrativo que importe



aumento de despesa de pessoal, em especial as disposições do art. 21, do referido Diploma Legal, com alterações determinada pela Lei Complementar nº 173, de 2020;

LRF 101/2000

**Art. 21. É nulo de pleno direito:** (Redação dada pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

**I - o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não atenda:**

**a) às exigências dos arts. 16 e 17 desta Lei Complementar e o disposto no inciso XIII do caput do art. 37 e no § 1º do art. 169 da Constituição Federal; e** (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

b) ao limite legal de comprometimento aplicado às despesas com pessoal inativo; (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

II - o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal nos 180 (cento e oitenta) dias anteriores ao final do mandato do titular de Poder ou órgão referido no art. 20; (Redação dada pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

III - o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal que preveja parcelas a serem implementadas em períodos posteriores ao final do mandato do titular de Poder ou órgão referido no art. 20; (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

**IV - a aprovação, a edição ou a sanção, por Chefe do Poder Executivo, por Presidente e demais membros da Mesa ou órgão decisório equivalente do Poder Legislativo, por Presidente de Tribunal do Poder Judiciário e pelo Chefe do Ministério Público, da União e dos Estados, de norma legal contendo plano de alteração, reajuste e reestruturação de carreiras do setor público, ou a edição de ato, por esses agentes, para nomeação de aprovados em concurso público, quando:** (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

a) resultar em aumento da despesa com pessoal nos 180 (cento e oitenta) dias anteriores ao final do mandato do titular do Poder Executivo; ou (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

**b) resultar em aumento da despesa com pessoal que preveja parcelas a serem implementadas em períodos posteriores ao final do mandato do titular do Poder Executivo.** (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

§ 1º As restrições de que tratam os incisos II, III e IV: (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)



I - devem ser aplicadas inclusive durante o período de recondução ou reeleição para o cargo de titular do Poder ou órgão autônomo; e (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

II - aplicam-se somente aos titulares ocupantes de cargo eletivo dos Poderes referidos no art. 20. (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

§ 2º Para fins do disposto neste artigo, serão considerados atos de nomeação ou de provimento de cargo público aqueles referidos no § 1º do art. 169 da Constituição Federal ou aqueles que, de qualquer modo, acarretem a criação ou o aumento de despesa obrigatória. (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

**CONSIDERANDO** os elementos de prova produzidos nos autos dos IC 1PJTC SRM2 25/2016 e IC 2PJTC SRM2 02/2019, no sentido da constatação da inexistência de Plano de Carreiras, Cargos e Salários exclusivo dos Profissionais do SUS em Rio Bonito, bem como da ausência de recomposição salarial desses profissionais ao longo de anos e do pagamento de gratificação pelo exercício de atividades insalubres, em evidente processo de desvalorização que tem aptidão para resultar não só na precarização do trabalho, mas sobretudo, da qualidade da oferta de ações e serviços públicos de saúde no âmbito do SUS naquele Município;

**CONSIDERANDO o dever da Direção Municipal do SUS em garantir a efetivação das Diretrizes PCCS- SUS por meio, primeiro, da instituição Comissões Paritárias de Carreiras**, que deverão elaborar e encaminhar ao Poder Executivo o anteprojeto de lei do plano de carreiras, observados os parâmetros estabelecidos nos art. 7º até art. 16, quando a organização das carreiras, e art. 17 até art. 24 quando ao desenvolvimento do trabalhador na respectiva carreira, da Portaria GM/MS nº 1.318/2007, dentre outros;

Portaria GM/MS nº 1.318/2007

Art. 5º Para garantir a efetivação das diretrizes estabelecidas nesta Lei, à gestão partilhada e o permanente aperfeiçoamento das carreiras unificadas do SUS, os gestores instituirão comissões paritárias de carreiras compostas por representantes de gestores e de trabalhadores da esfera governamental de contratação.

§ 1º A indicação dos representantes dos trabalhadores deverá incumbir, em seus correspondentes âmbitos de atuação, aos trabalhadores integrantes da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (MNNP-



SUS), das Mesas Estaduais de Negociação Permanente do SUS e das Mesas Municipais de Negociação Permanente do SUS.

§ 2º Não existindo Mesa de Negociação Permanente do SUS, os representantes dos trabalhadores serão indicados pelas entidades sindicais que representem os trabalhadores da esfera governamental de contratação.

§ 3º A participação dos trabalhadores nas comissões paritárias de carreiras será considerada como um serviço público relevante.

**Art. 6º Compete a Comissão Paritária de Carreiras:**

**I – propor o anteprojeto de lei do plano de carreiras;**

II – acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação dos planos de carreiras; e,

III – propor ações para o aperfeiçoamento dos planos de carreiras ou para adequá-los à dinâmica própria do SUS.

**CONSIDERANDO o teor dos Protocolos expedidos pela Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS**, conforme segue, **bem como a implantação do Sistema Nacional de Negociação Permanente do SUS, SiNNP-SUS**, criado no âmbito do Sistema Único de Saúde, aprovado pela MNNP-SUS e constituído pelo conjunto de Mesas de Negociação Permanente, instituídas regularmente, de forma articulada, nos níveis Federal, Estaduais e Municipais, respeitada a autonomia de cada ente político, com o objetivo de promover a articulação e integração entre as Mesas de Negociação Permanente do SUS, a fim de proporcionar a troca de experiências e a construção de processos de negociação, sintonizados com a agenda de prioridades definida nacionalmente tendo como objetivo implementar novas metodologias para aprimoramento do processo de negociação do trabalho no âmbito do SUS, bem como orientar o desenvolvimento das estratégias e metodologias de negociação do trabalho;

- i) Protocolo nº 001/2012 - Regimento Institucional da Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde - Mnp-Sus;
- ii) **Protocolo nº 002/2003 - Instalação das Mesas Estaduais e Municipais de Negociação Permanente do SUS;**
- iii) Protocolo nº 003/2005 - Dispõe sobre a criação do Sistema Nacional de Negociação Permanente do SUS (SiNNP-SUS);



- iv) Protocolo nº 004/2005 - Aprova o Processo Educativo em Negociação do Trabalho no SUS e institui diretrizes para sua execução;
- v) Protocolo nº 005/2006 - Dispõe sobre orientações, diretrizes e critérios para aperfeiçoar procedimentos de cessão de pessoal no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS;
- vi) Protocolo nº 006/2006 - Aprova as "Diretrizes Nacionais para a instituição de Planos de Carreira, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde - PCCS- SUS";
- vii) Protocolo nº 007/2007 - Dispõe sobre a implementação da política de desprecarização do trabalho no SUS junto às Mesas e Mecanismos de Negociação no SUS;
- viii) Protocolo nº 008/2011 - Institui as diretrizes da Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do Sistema Único de Saúde – SUS;
- ix) Protocolo nº 009/2015 - Institui as diretrizes da Agenda Nacional do Trabalho Decente para Trabalhadores e Trabalhadoras do Sistema Único de Saúde (ANTD-SUS);

**CONSIDERANDO a conveniência de que seja instalada, no âmbito do Conselho Municipal de Saúde, a Mesa Municipal de Negociação Permanente do SUS**, destinada a discutir e subsidiar o CMS quanto a questões como a) Salário: Reposição, reajuste, isonomia; b) Jornada de trabalho no Sistema Único de Saúde - SUS; c) Carreira de Saúde; d) Direitos e conquistas sindicais nas reformas de estrutura no Sistema Único de Saúde - SUS; e) Mecanismos de gestão de Recursos Humanos no Sistema Único de Saúde - SUS., dentre outros;

**RESOLVEM RECOMENDAR** ao Exmo. Sr. Prefeito do Município de Rio Bonito, Sr. **LEANDRO PEREIRA NETTO**, e a(o) Sr(a). Secretário(a) Municipal de Saúde, Sra **CÍNTIA MACHADO SOUTO**, e a todas as autoridades a eles vinculadas ou que venham a substituí-los, que ADOTEM todas as medidas administrativas necessárias para promover a(o):

**1) INSTALAÇÃO**, por meio da expedição de Decreto do Poder Executivo Municipal e no prazo de 30 (trinta) dias, **da Comissão Paritária de Carreiras no âmbito do SUS**, com a função de elaborar e encaminhar ao Poder Executivo anteprojeto de Lei do Plano da Carreiras, Cargos e Salários no âmbito da



Direção Municipal do SUS observados os parâmetros estabelecidos nos art. 7º até art. 16, quando a organização das carreiras, e art. 17 até art. 24 quando ao desenvolvimento do trabalhador na respectiva carreira, da Portaria GM/MS nº 1.318/2007, dentre outros;

2) **NOMEAÇÃO**, por meio da expedição de Decreto do Poder Executivo Municipal e nos 30 (trinta) dias subsequentes ao encerramento do prazo indicado no item 1) acima, **dos integrantes da Comissão Paritária de Carreiras no âmbito do SUS, observando-se a necessária paridade entre seus integrantes e assegurando o exercício da sua Presidência a integrante do segmento dos profissionais de saúde**, fixando, no mesmo ato, em especial:

2.1) o prazo de 90 (noventa) dias para que os integrantes da Comissão elaborem e encaminhem a Chefia do Poder Executivo o anteprojeto de Lei do Plano da Carreiras, Cargos e Salários no âmbito da Direção Municipal do SUS, de acordo com as determinações da Portaria GM/MS nº 1.318/2007 e demais atos legais e normativos de regência;

2.2) a obrigatoriedade de que todas as Secretarias Municipais, demais órgãos ou departamentos, apresentem à Presidente da Comissão, no prazo máximo de 10 (dez) dias e sempre que solicitados por meio de ofício devidamente protocolizado, todas as informações necessárias a realização dos estudos e debates destinados a elaboração do anteprojeto em questão, em especial informações e documentos relativos a folha de pessoal da Saúde e os seus impactos sobre o orçamento e equilíbrio das contas públicas municipais;

2.3) a obrigatoriedade de que o Anteprojeto contemple os cargos estatutários estruturantes e relativos as funções exclusivas de Estado e, portanto, indelegáveis ou intransferíveis, no âmbito do SUS, tais como de auditoria, gestão, atenção à saúde, ensino e pesquisa, informação e comunicação, fiscalização e regulação, vigilância em saúde, produção, perícia, apoio e infraestrutura;

3) **ANÁLISE**, no prazo de 30 (trinta) dias contados de sua apresentação, **do inteiro teor do Anteprojeto de Lei elaborado pela Comissão**, em especial quanto a sua conformidade com as determinações das Diretrizes PCCS-SUS, bem quanto as determinações da LC 101/2000, em especial art. 21, **promovendo as adequações comprovadamente necessárias**,



4) **ENCAMINHAMENTO**, no prazo de 30 (trinta) dias subsequentes, **de Projeto de Lei à Câmara de Vereadores, destinado a aprovação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Profissionais da Saúde no âmbito do SUS em Rio Bonito**, adotando, ainda, todas as medidas necessárias para fazer inserir no Projeto de Lei Orçamentária Anual para o exercício financeiro de 2023 as dotações necessárias a sua implementação;

5) **IMPLEMENTAÇÃO** do PCCS-SUS no prazo máximo de 30 (trinta) dias após aprovação e publicação;

6) **ENCAMINHAMENTO, ao Conselho Municipal de Saúde de Rio Bonito, no prazo de 60 (sessenta) dias do recebimento do presente instrumento, de pauta relativa a proposta de exame da conveniência da instalação de Mesa Municipal de Negociação Permanente no âmbito da Direção Municipal do SUS em Rio Bonito**, promovendo, na data designada pelo Colegiado, a apresentação do Protocolo 02/2003, da MNNP-SUS, a fim de esclarecer a sua natureza, objetivos e funções;

**As autoridades recomendadas deverão encaminhar às 1ª e 2ª PJTCSRM2, por meio de mensagem eletrônica encaminhada ao endereço de e-mail de ambas as Promotorias de Justiça, a comprovação do cumprimento de todas as medidas recomendadas no prazo máximo de 10 (dez) dias após o encerramento do prazo conferido para a adoção de cada qual.**

O envio da presente recomendação será feito via e-mail com aviso de recebimento e/ou por aplicativo de mensagens de telefonia móvel (e.g. *WhatsApp*), considerando a urgência da demanda.

Os prazos para cumprimento das medidas recomendadas acima encontram-se especificados nos respectivos Itens, sendo certo que **em caso de omissão** considera-se que as medidas recomendadas devem ser cumpridas de imediato e que a comprovação de seu cumprimento deve ser realizada no prazo de 15 (quinze) dias úteis contados a partir do recebimento deste documento.

A recomendação se considera perfeita a partir do seu recebimento por qualquer dos notificados, não sendo necessário a notificação de todos para que produza efeitos.



O silêncio quanto ao cumprimento das medidas recomendadas no presente instrumento após o prazo fixado para a sua comprovação será interpretado como recusa ao atendimento da recomendação, podendo implicar a adoção das medidas judiciais cabíveis.

Por fim, determina-se à Secretaria da 1PJTC SRM2, sempre com encaminhamento de cópia a 2PJTC SRM2, que:

**(i)** Encaminhe a Recomendação aos seus destinatários, conforme determinado linhas acima;

**(ii)** Publique esta Recomendação no mural das Promotorias de Justiça, ou pelos meios eletrônicos disponíveis;

**(iii)** Encaminhe cópia integral do documento em questão ao CAO SAÚDE, em arquivo eletrônico, para fins de cumprimento do disposto no art. 80, inciso III, da Resolução GPGJ 2227/2018;

**(iv)** Encaminhe cópia integral do documento em questão à PGM do Município destinatário, a Secretaria Municipal de Fazenda e a Secretaria Municipal de Administração, para ciência;

**(v)** Controle o recebimento de resposta aos termos dessa recomendação ou o transcurso do prazo estabelecido.

São Gonçalo, data da assinatura eletrônica.

**Débora da Silva Vicente**  
*Promotora de Justiça*  
Matrícula 2.511

**Manoela Penido Verbicário**  
*Promotora de Justiça*  
Matrícula 2481