



## PLANO DE EMPREGOS E REMUNERAÇÕES DA FUNDAÇÃO ESTADUAL DE SAÚDE

### ÍNDICE

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO II – DOS GRUPOS DE EMPREGOS

CAPÍTULO III – DOS SALÁRIOS E DAS REMUNERAÇÕES

CAPÍTULO IV – DO PLANO DE EMPREGOS E REMUNERAÇÕES

CAPÍTULO V – DO ENQUADRAMENTO E DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

CAPÍTULO VI – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS



## PLANO DE EMPREGOS E REMUNERAÇÕES

### CAPÍTULO I

#### Das Disposições Preliminares

**Art. 1º** - O presente Plano de Empregos e Remunerações compreende a política de evolução na carreira dos empregados do quadro permanente da Fundação Estadual de Saúde, contemplando:

- I. O agrupamento dos empregos do quadro permanente;
- II. As formas de progressão funcional;
- III. A sistemática de enquadramento dos profissionais na carreira;
- IV. A implementação e administração do Plano;
- V. As tabelas salariais; e
- VI. A descrição dos empregos.

**Art.2º** - Para fins do presente regulamento, entende-se por:

- I. Emprego – unidade laborativa que integra a estrutura organizacional, em número certo e com denominação própria, correspondendo ao conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas a um empregado, relacionadas a sua profissão e/ou especialidade;
- II. Quadro de Empregos – conjunto de unidades laborativas que integram a estrutura organizacional da Fundação;
- III. Quadro de Pessoal Permanente – conjunto de trabalhadores que ocupam o quadro de empregos da Fundação em virtude de aprovação em concurso público regularmente realizado;
- IV. Função Gratificada – conjunto de deveres e responsabilidades desempenhadas por um empregado, de caráter eventual, em virtude da necessidade da existência e manutenção de relação de confiança, além das habilidades e da capacidade profissional a ela inerentes;
- V. Descrição do Emprego – detalhamento das atribuições inerentes a um emprego, que devem ser desempenhadas pelo empregado em jornada de trabalho determinada;
- VI. Auditoria de Empregos – função permanente de administração salarial, que envolve a participação de todos aqueles direta ou indiretamente responsáveis pela política de recursos humanos, no tocante aos procedimentos administrativos de registro e enquadramento de pessoal;



- VII. Agrupamento de Empregos – conjunto de empregos pertencentes a um mesmo grupo hierárquico, cujas atribuições detém níveis de complexidade semelhantes;
- VIII. Grupo Hierárquico (GH) – agrupamento de empregos em uma mesma faixa salarial;
- IX. Faixa Salarial – conjunto de níveis salariais, representados por números cardinais crescentes, de 1 a 15, que compõe um Grupo Hierárquico ou Subgrupo Hierárquico, no qual são fixados os salários mínimo e máximo do empregado, segundo a estrutura de evolução na carreira ora prevista;
- X. Nível – posição ocupada pelo empregado na faixa salarial correspondente à progressão na carreira, com valor pré-definido;
- XI. Salário Base – parcela salarial fixa que é devida ao empregado como contraprestação mensal pelo exercício profissional;
- XII. Piso Salarial – valor que corresponde à proporcionalização das quantias previstas nos níveis 1, das faixas salariais A, dos Grupos ou Subgrupos Hierárquicos, conforme a jornada padrão de cada emprego;
- XIII. Jornada Padrão – jornada semanal prevista no Anexo IV, utilizada como base de proporcionalização dos valores previstos nos níveis definidos nas respectivas faixas salariais de cada empregado;
- XIV. Carreira – conjunto de posições escalonadas para cada emprego, as quais podem ser subsequentemente ocupadas pelo empregado, de acordo com critérios e atos previamente regulamentados.
- XV – Enquadramento – posição ocupada pelo empregado na carreira, que estabelece a correlação entre o seu emprego, grupo hierárquico, faixa salarial e nível, em virtude das regras de evolução estabelecidas nesse Regulamento;
- XVI. Progressão – evolução horizontal do empregado na carreira, por meio da qual passa do nível que ocupa para o imediatamente posterior no grupo hierárquico do qual faz parte;
- XVII. Promoção – evolução vertical do empregado na carreira, por meio da qual passa da faixa salarial “A” para as faixas salariais “B” e “C”, do grupo ou subgrupo hierárquico correspondente ao emprego que ocupa no quadro permanente;
- XVIII. Avaliação de Desempenho Funcional – processo de apreciação contínua e sistemática do desempenho dos empregados nos empregos que ocupam, segundo critérios, parâmetros e metas pré-estabelecidas;



XIX. Reajuste Geral – é a majoração salarial concedida a todos empregados da Fundação, segundo índice aprovado pelo Conselho Curador e data base pré-fixada, cujos reflexos alteram proporcionalmente os valores dos níveis salariais das tabelas de salários constantes dos anexos do presente Regulamento.

## **CAPITULO II**

### **Dos Grupos de Empregos**

#### **SEÇÃO I**

##### **Do Agrupamento dos Empregos (Grupos Hierárquicos)**

**Art. 3º.** O quadro de empregos da Fundação Estadual de Saúde foi agrupado nos quatro Grupos Hierárquicos abaixo discriminados, em função do grau de instrução exigido, nível de responsabilidades, da complexidade das atribuições dos empregos e das práticas de mercado, segundo o método de categoria predeterminada:

I. GH1 – Nível Básico;

II. GH2 – Nível Médio Técnico;

III. GH3 – Nível Superior Geral;

IV. GH4 – Nível Superior da Área de Ciências Biológicas e da Saúde.

**§1º.** O Grupo Hierárquico 3 (GH3) subdivide-se em quatro subgrupos, a saber:

a) GH3A;

b) GH3B;

c) GH3C; e

d) GH3D.

**§2º.** A relação nominal dos empregos do quadro de pessoal permanente da Fundação e os seus quantitativos são os definidos no Anexo I.

**§3º.** O agrupamento dos empregos do quadro de pessoal permanente da Fundação por grupos hierárquicos é o constante do Anexo II.

**§4º.** As tabelas salariais de evolução na carreira dos empregados do quadro permanente da Fundação é a definida no Anexo III, utilizada como jornada de parametrização a de 40 (quarenta) horas semanais.



§5º. As descrições dos empregos do quadro de pessoal permanente da Fundação, com os respectivos requisitos básicos de ingresso na carreira, as jornadas padrão e os salários base, as constantes do Anexo IV.

§6º. A lotação dos empregados por unidade assistencial gerida ou na qual a Fundação preste serviço, em razão da função ou especialização do empregado e da necessidade do serviço, deverá ser estabelecida mediante ato específico do Diretor Administrativo e Financeiro da Fundação.

### CAPÍTULO III

#### Dos Salários e das Remunerações

**Art. 4º.** A remuneração dos empregados da Fundação é composta pela parte fixa do salário (salário base), somada à parte variável do mesmo, às gratificações e aos adicionais, não incluídas as verbas pagas a título indenizatório e utilitário, ou seja, aquelas que viabilizam a realização do trabalho, bem como outras que não contenham natureza salarial.

**Art. 5º.** O salário dos empregados da Fundação é a retribuição pecuniária mensal pelo exercício de emprego, composta por parte fixa e parte variável, passando a ser composto apenas de parte fixa após a incorporação da parte variável prevista no Art.10.

**Art. 6º.** Para cada um dos Grupos ou Subgrupos Hierárquicos de empregos da Fundação, corresponde três faixas salariais, A, B e C, compostas por 15 (quinze) níveis.

§1º. A diferença percentual entre os valores de um nível e outro do mesmo Grupo ou Subgrupo Hierárquico é de 5% (cinco por cento).

§2º - O valor do piso salarial do empregado corresponde ao definido no nível inicial do seu Grupo ou Subgrupo Hierárquico, devidamente proporcionalizado a sua jornada padrão, segundo a de 40 (quarenta) horas semanais, utilizada como jornada de parametrização, no Anexo III.

§3º - Os salários dos empregados do quadro permanente da Fundação sujeitar-se-ão aos reajustes gerais aprovados pelo Conselho Curador da entidade, observado o respeito aos salários (iniciais) praticados, para cada emprego, no mercado de trabalho local e regional e as particularidades institucionais, sobretudo a higidez financeira da entidade.

§4º - A cada reajuste salarial geral, será feita a atualização da tabela salarial constante do Anexo III, e, por consequência, dos valores referentes aos pisos e níveis salariais dos Grupos ou Subgrupos Hierárquicos, conservando-se a diferença percentual de 5% entre respectivos níveis.



## CAPITULO IV

### Do Plano de Empregos e Remunerações

#### SEÇÃO I

##### Disposições Gerais

**Art. 7º.** O ingresso do empregado no quadro permanente da Fundação Estadual de Saúde dar-se-á por meio de concurso público de provas, ou de provas e títulos, devendo o mesmo ser enquadrado, automaticamente, no nível 1, da faixa salarial A, do grupo ou subgrupo correspondente ao emprego para o qual foi aprovado.

**Art. 8º.** Plano de Empregos e Remunerações é o sistema de evolução funcional, com reflexos remuneratórios, cujo fim primordial é a maximização das potencialidades pessoais e profissionais, elaborado com respeito à disposição organizacional dos empregos, ao grau de responsabilidades, à complexidade das atribuições funcionais e aos salários dos empregados do quadro permanente da FUNESA

**Art.9º.** Os reflexos remuneratórios do Plano de Carreiras terão como referências a jornada semanal de trabalho (jornada padrão) e o piso salarial do respectivo emprego, conforme as disposições dos anexos I a IV, observada a proporcionalização decorrente da parametrização da jornada semanal em 40 (quarenta) horas semanais.

**Art.10.** A incorporação do salário variável dos empregados do quadro permanente de pessoal da FUNESA dar-se-á no nível 1, da faixa salarial do grupo ou subgrupo hierárquico, em três etapas, da seguinte forma:

I – Setembro de 2012: 50% (cinquenta por cento).

II – Setembro de 2013: 25% (vinte e cinco por cento).

III – Setembro de 2014: 25% (vinte e cinco por cento).

**Parágrafo Único:** A cada etapa de incorporação do salário variável ao salário fixo será feita a atualização da tabela salarial constante do anexo III.

**Art. 11.** São formas de evolução funcional do Plano de Empregos e Remunerações da Fundação Estadual de Saúde:

I – progressão por tempo de serviço;

II – progressão por mérito;



III – promoção por titulação.

## SEÇÃO II

### Da Progressão e da Promoção Funcionais

**Art. 12.** A progressão e a promoção funcionais são constituídas por um conjunto de regras e critérios de evolução horizontal ou vertical do empregado na carreira, respectivamente, mediante as quais o empregado deverá ser motivado a desempenhar suas atividades laborais com zelo, eficácia e eficiência.

**Art. 13.** A progressão funcional dar-se-á de duas formas, alternadamente: por tempo de serviço e por mérito. A promoção dar-se-á por titulação.

**Art. 14.** A progressão por tempo de serviço consiste na evolução horizontal do empregado em decorrência da conclusão do interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício das atividades laborais, passando do nível atual para o imediatamente posterior da faixa salarial do Grupo ou Subgrupo Hierárquico ao qual pertence.

§1º. Para fins de concessão da progressão por tempo de serviço, consideram-se como efetivo exercício os afastamentos considerados pela legislação trabalhista como tal, bem como o tempo em que o empregado desempenhar suas atividades laborais em outro órgão da administração pública.

§2º. Não é considerado como efetivo exercício a suspensão do contrato individual de trabalho a pedido do empregado, motivada por interesses particulares.

**Art. 15.** A progressão por mérito consiste na evolução horizontal do empregado que auferir, a cada interstício de 2 anos, um indicador mínimo de pontuação na Avaliação de Desempenho Funcional, passando do nível salarial atual para o imediatamente posterior da faixa salarial que ocupa.

§1º. O sistema de avaliação de desempenho funcional, cujo conteúdo definirá os critérios objetivos e subjetivos determinantes para a avaliação do empregado, deverá ser implantado mediante regulamentação específica expedida até 31 de março de 2013, momento em que passará a constar como parte integrante deste Plano, independente de sua transcrição.

§2º. Os critérios utilizados para a avaliação de desempenho funcional serão propostos por comissão composta pelo número máximo de 10 (dez) membros representantes das entidades



sindicais e da Fundação, de forma paritária, para posterior deliberação do Conselho Curador, que decidirá sobre impasses eventualmente existentes.

§3º. A comissão mencionada no parágrafo anterior conduzirá seus trabalhos garantindo a ampla discussão com todas as categorias profissionais representantes dos empregados do quadro da Fundação.

§4º. O sistema de avaliação de desempenho funcional preverá dois momentos de avaliação no interstício de 02 (dois) anos, cuja média de pontos obtida servirá como fator de efetivação da passagem do empregado de um nível da faixa salarial para imediatamente posterior.

§5º. O empregado progredirá por mérito de forma automática, se o sistema da avaliação de desempenho funcional não for implementado ao tempo em que teria direito a essa forma de progressão.

§6º. Perderá o direito à progressão por merecimento o empregado que, no curso do período aquisitivo, sofrer penalidade administrativa disciplinar de suspensão.

§7º. Serão definidos pela Comissão mencionada no parágrafo segundo, critérios específicos de avaliação de desempenho dos empregados afastados e considerados em efetivo exercício pela legislação trabalhista, bem como nos casos de designação para exercício de função de confiança e cessão para outro órgão ou entidade da administração pública, desde que o tipo de afastamento seja compatível com o estabelecimento dos critérios avaliativos.

§8º. Nos casos mencionados no §7º, em que não seja possível o estabelecimento de critérios avaliativos ocorrerá a suspensão do período aquisitivo da progressão por merecimento, voltando-se a contar o interstício de 2 (dois) anos quando do retorno às atividades laborais.

**Art. 16.** A progressão por mérito caracteriza-se como uma forma de acelerador de evolução funcional do empregado, uma vez que pode ocorrer em período de tempo menor que a progressão por tempo de serviço.

**Parágrafo único.** Quando o empregado progredir por merecimento, alcançada a pontuação mínima definida na regulamentação específica da avaliação de desempenho funcional, recomeça a contagem do período de 3 (três) anos para a progressão por tempo de serviço.

**Art. 17.** A promoção por titulação consiste na evolução vertical do empregado, passando da faixa salarial A, para as faixas salariais B e C do seu Grupo ou Subgrupo Hierárquico, no mesmo nível, em virtude de apresentação de certificado em:

I - curso de nível superior;

II - curso de especialização pós-técnica com carga horária mínima de 360 horas;

III - curso de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 240 horas;

IV - especialização *lato sensu* com carga horária mínima de 360 horas;





V - especialização *stricto sensu* - Mestrado;

VI - especialização *stricto sensu* - Doutorado.

§1º Para o grupo hierárquico GH1 existe a possibilidade da evolução com base no inciso I, podendo ser acumulada com uma das especializações previstas nos incisos IV, V ou VI. Assim, com base no inciso I o empregado progride da faixa A para a faixa B; e com base no inciso IV ou V ou VI evolui da faixa B para a faixa C.

§2º Para o grupo hierárquico GH2 existe a possibilidade da evolução com base no inciso I, podendo ser acumulada com uma das especializações previstas nos incisos II, IV, V ou VI. Dessa forma, com base no inciso I o empregado progride da faixa A para a faixa B; e com base no inciso II ou IV ou V ou VI poderá progredir da faixa B para a faixa C.

§3º Para os grupos hierárquicos GH3A e GH3B existe a possibilidade da evolução com base no inciso IV ou V, podendo ser acumulada com a especialização prevista no inciso VI. Logo, com base no inciso IV ou V o empregado progride da faixa A para a faixa B; e com base no inciso VI progride da faixa B para a faixa C.

§4º Para o grupo hierárquico GH3C existe a possibilidade da evolução com base no inciso IV, podendo ser acumulada com a especialização prevista no inciso VI. Assim, com base no inciso IV o empregado progride da faixa A para a faixa B; e com base no inciso VI evolui da faixa B para a faixa C.

§5º Para o grupo hierárquico GH3D existe a possibilidade da evolução com base no inciso III ou IV ou V, podendo ser acumulada com a especialização prevista no inciso VI. Dessa forma com base no inciso III ou IV ou V o empregado progride da faixa A para a faixa B; e com base no inciso VI evolui da faixa B para a faixa C.

§6º Para o grupo hierárquico GH4 existe a possibilidade da evolução com base no inciso III ou IV ou V, podendo ser acumulada com a especialização prevista no inciso VI. Logo, com base no inciso III ou IV ou V o empregado progride da faixa A para a faixa B; e com base no inciso VI evolui da faixa B para a faixa C.

§7º Para a progressão por titulação exigir-se-á do empregado, além da apresentação dos certificados acima listados, o atendimento das seguintes condições:

I – mínimo de 01 ano de efetivo exercício;

II – que o curso se relacione com a área de atuação profissional do empregado na Fundação, exceto para os grupos hierárquicos 1 e 2, no caso de conclusão de nível superior;

III – que o curso ou especialização não seja pré-requisito para o exercício do emprego;

IV – que o diploma ou certificado seja expedido por instituição oficial de ensino, devidamente reconhecida pelos órgãos competentes;

V – que o título de especialista seja emitido por órgãos ou entidades segundo as normas específicas dos Conselhos Federais de Classe da categoria;



- VI – que os certificados referidos no inciso III do “caput” observem as normas específicas do Conselho Federal da categoria profissional e sejam reconhecidos pelo Ministério da Educação;
- VII - que os certificados referidos nos incisos I, III, IV, V e VI do caput sejam reconhecidos pelo Ministério da Educação;
- VIII – que o curso de especialização pós-técnica referido no inciso II do “caput” deverá ser reconhecido pelo Conselho Estadual de Educação ou pelo MEC.

**Art. 18.** Quando o empregado, por meio de aprovação em concurso público, passar a ocupar outro emprego do quadro de pessoal permanente da FUNESA, deverá ser enquadrado na nova carreira, no Grupo ou Subgrupo Hierárquico correspondente, levando-se em consideração apenas o quantitativo de níveis que auferiu no emprego antigo em decorrência da progressão por tempo de serviço, desde que a transição se realize no prazo máximo de 30 (trinta) dias entre a rescisão do contrato antigo e a nova pactuação.

## CAPÍTULO V

### Do Enquadramento e da Implementação do Plano

**Art. 19.** O enquadramento dos atuais empregados do quadro permanente da FUNESA dar-se-á pelo posicionamento dos mesmos no nível 1, da faixa salarial “A”, do Grupo ou Subgrupo correspondente ao seu emprego e deverá ocorrer no prazo de 30 (trinta) dias após a entrada em vigor deste Regulamento.

**Parágrafo Único.** No momento do enquadramento referido no caput deste artigo, quando o salário base do empregado for superior ao nível 1, da faixa salarial do Grupo ou Subgrupo correspondente ao seu emprego, esse será enquadrado no nível salarial igual ou imediatamente superior, na faixa salarial A do Grupo ou Subgrupo ao que pertence.

**Art. 20.** A implantação do Plano de Empregos e Salários de que trata este Regulamento far-se-á em 03 (três) etapas, em conformidade com o que segue:

I – primeira etapa: consiste no enquadramento inicial no Grupo ou Subgrupo Hierárquico e piso salarial, devendo ocorrer no prazo de 30 dias da entrada em vigor do Plano;

§1º. Nesse mesmo prazo, o empregado que tiver preenchido as condições descritas no art. 14, contabilizado o período de 3 (três) anos da data de início das atividades laborais na Fundação, fará jus à progressão por tempo de serviço.



II – segunda etapa: consiste na implantação do processo de concessão da promoção por titulação, devendo ocorrer no prazo de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, a contar do enquadramento previsto no Inciso I deste artigo;

III – terceira etapa: consiste na aplicação da primeira progressão por mérito, mediante o sistema de avaliação de desempenho funcional, devendo ocorrer 640 (seiscentos e quarenta) dias após a regulamentação do processo de avaliação de desempenho funcional.

**Art. 21.** O processo de implantação e desenvolvimento do PER será regulamentado pela Diretoria Executiva da Fundação e gerido pela Coordenação Administrativa e Financeira, devendo ser criada comissão específica de empregados desta coordenação e de membros dos sindicatos para acompanhar o cumprimento dos objetivos definidos em cada etapa.

## CAPÍTULO VI

### Das Disposições Finais e Transitórias

**Art. 22.** As despesas com a execução desta Regulamentação correrão por conta de recursos próprios, consignados no Plano de Contas da Contabilidade da Fundação como despesa de pessoal, suplementados, se necessário, podendo ser previstos recursos específicos para custear as ações decorrentes do processo de implantação do PER.

**Parágrafo Único:** Os custos diretos com o desenvolvimento do PER e seus reflexos serão considerados quando da negociação de Acordo Coletivo de Trabalho com as entidades representativas dos trabalhadores, bem como da formalização de Contrato Estatal de Serviço, firmado com a Secretaria de Estado da Saúde.

**Art. 23.** A realização de concurso público que amplie o número de empregos constante do Anexo I desta regulamentação deverá respeitar o interesse público, a legislação específica, a disponibilidade orçamentária e financeira e a garantia da continuidade das atividades da Fundação.

**Parágrafo Único:** Os editais de concursos públicos para formação do quadro permanente da FUNESA respeitarão os requisitos básicos e mínimos de ingresso de cada emprego, conforme o previsto no Anexo IV deste Regulamento, acrescidos aqueles que se fizerem necessários em virtude de alterações posteriores decorrentes de obrigações legais impostas e da necessidade do serviço.



**Art. 24** Ficam atualizadas as tabelas salariais constantes no Anexo III para o mês de setembro do corrente ano, contemplando o reajuste geral de 5,02% e a incorporação de 50% (cinquenta por cento) do salário variável dos empregados.

**Art. 25.** Este Regulamento deverá ser aprovado pelo Conselho Curador e entrará em vigor na data de seu registro na Superintendência Regional do Trabalho/ M.T.E. - Aracaju/SE, devendo seus efeitos retroagirem a setembro de 2012.

Aracaju, 30 de novembro de 2012.

**SÍLVIO ALVES DOS SANTOS**

Secretário de Estado da Saúde

**JOÉLIA SILVA SANTOS**

Membro do Conselho Curador da FUNESA

**CLÁUDIA MENEZES SANTOS**

Diretora Geral da Fundação Estadual de Saúde  
– FUNESA

**ANA MÁRCIA MENEZES DE OLIVEIRA**

Membro do Conselho Curador da FUNESA

**ANDRÉIA MARIA BORGES IUNG**

Membro do Conselho Curador da FUNESA

**JAQUELINE DOURADO FERNANDES  
DA SILVA**

Membro do Conselho Curador da FUNESA

**SAULO MENEZES CALAZANS ELOY  
DOS SANTOS**

Membro do Conselho Curador da FUNESA

**MARIA EVANILZA DE SOUZA RANGEL**

Membro do Conselho Curador da FUNESA

**MARIO ADRIANO DOS SANTOS**

Membro do Conselho Curador da FUNESA

**TATIANE HEINEMANN BOHMER**

Membro do Conselho Curador da FUNESA