



GOVERNO DE SERGIPE

PROJETO DE LEI
DE DE DE 2012

Proposta

3179-8832

Institui Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração para os Servidores Públicos Civis Profissionais da Saúde Pública da Administração Pública Estadual Direta, Autarquias e Fundações Públicas do Poder Executivo Estadual que exerçam as suas atribuições na área de saúde – PCCR/Saúde, e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SERGIPE,

Faço saber que a Assembleia Legislativa do Estado aprovou e que eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituído Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração para os Servidores Públicos Civis Profissionais da Saúde Pública da Administração Pública Estadual Direta, Autarquias e Fundações Públicas do Poder Executivo Estadual que exerçam as suas atribuições na área de saúde – PCCR/Saúde, estruturado nos seguintes Grupos Ocupacionais:

- I - Grupo Ocupacional de Nível Básico;
- II - Grupo Ocupacional de Nível Médio I;
- III - Grupo Ocupacional de Nível Médio II;
- IV - Grupo Ocupacional de Nível Superior I;
- V - Grupo Ocupacional de Nível Superior II.

Miel Meiro

Parágrafo único. Esta Lei não se aplica aos profissionais de saúde que não exerçam suas atribuições diretamente ligadas às ações de saúde pública, bem como aos servidores não integrantes dos cargos listados nesta Lei e aos empregados públicos do Serviço Médico de Urgência e Emergência – SAMU/SE.

381



GOVERNO DE SERGIPE

2

PROJETO DE LEI DE DE DE 2012

Art. 2º Os cargos integrantes de cada Grupo Ocupacional, abrangidos pelo presente PCCR/Saúde, e as suas respectivas atribuições e requisitos são os constantes dos Anexos XXX e XXXX desta Lei.

Parágrafo único. Além das atribuições e requisitos para os cargos previstos no Anexo XXXX desta Lei, compete também aos servidores abrangidos por este Plano a execução de atividades descritas em leis federais que regulamentem as respectivas profissões, bem como atividades correlatas solicitadas pela autoridade hierárquica superior.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade, nos termos do art. 37, inciso II, da Constituição da República, compreendendo:

a) Quadro Permanente de Pessoal Efetivo: o conjunto de cargos efetivos ocupados por servidores estatutários, conforme estabelecido no PCCR/Saúde de que trata esta Lei;

b) Quadro em Extinção de Pessoal Efetivo: o conjunto de cargos efetivos em extinção, ocupados por servidores estatutários, conforme estabelecido no PCCR/Saúde de que trata esta Lei.

II - Plano de Cargos: conjunto de normas que disciplina o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo e define sua estrutura;

III - Cargo: conjunto de atribuições, responsabilidades, conhecimentos técnicos e competências específicas, cometidas a um servidor público que, mediante lei, seja criado com denominação própria, classificação, número certo e vencimentos e vantagens pagos pelos cofres públicos, segundo a forma de investidura abaixo:



GOVERNO DE SERGIPE

3

PROJETO DE LEI **DE DE DE 2012**

a) Cargo de Provimento Efetivo - ocupado por servidor público, admitido mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;

b) Cargo de Provimento em Comissão - ocupado por servidor de livre nomeação e exoneração, destinando-se, apenas, às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

IV - Função de Confiança - conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas transitoriamente a servidor público, ocupante de Cargo de Provimento Efetivo, criada mediante lei, com denominação própria, número certo e retribuição pecuniária paga pelos cofres públicos, destinando-se, apenas, às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

V - Servidor Público - É a pessoa legalmente investida em cargo público da Administração Estadual Direta, Autárquica e Fundacional;

VI - Grupo Ocupacional - o conjunto de cargos diferenciados, agrupados de acordo com a atividade, grau de qualificação e escolaridade formal exigida para o seu ocupante, compreendendo:

a) Nível Básico - constituído dos cargos que exigem dos seus ocupantes atividades conhecimentos sobre tarefas simples, executadas após curto tempo de aprendizagem, e escolaridade até o 9º ano do 1º Grau;

b) Nível Médio - constituído dos cargos que exigem dos seus ocupantes a execução de atividade de media complexidade e para cujo provimento exige-se escolaridade ou formação técnico profissional equivalente ao 2º Grau completo;

c) Nível Superior - constituído dos cargos que exigem dos seus ocupantes atividades e conhecimentos profissionais de maior



GOVERNO DE SERGIPE

4

PROJETO DE LEI **DE DE DE 2012**

complexidade, para cujo provimento exige-se formação mínima de nível superior.

VIII - Referência - a retribuição pecuniária mensal que corresponde a cada um dos estágios em que estão divididos os valores representativos de cada Padrão de Vencimento;

IX - Profissionais da Saúde: servidores que possuem formação técnica ou específica na área de saúde, investido legalmente em um dos cargos públicos listados no Anexo XXXX desta Lei, e que exercem suas atribuições diretamente relacionada à saúde pública.

Art. 4º A lotação inicial e a relotação dos ocupantes de cargos de provimento efetivo de que trata este PCCR/Saúde, bem como as demais movimentações de pessoal, serão estabelecidas em decreto e deve dar-se obrigatoriamente em órgãos que desempenhem atividades relacionadas à saúde pública, de acordo com a necessidade de serviço, observadas às atribuições do cargo do servidor.

Parágrafo único. É vedada a lotação ou cessão de servidores ocupantes de cargos de que trata este PCCR/Saúde para órgãos que não desempenhem atividades relacionadas à saúde pública, exceto para o exercício de cargo em comissão.

Art. 5º Os servidores abrangidos por este PCCR/Saúde cumprirão jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, podendo, a critério da administração, trabalharem em turnos ordinários ou regime de plantão.

§ 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

§ 2º Aos servidores do Quadro Específico de Pessoal, de Natureza Provisória e em Extinção, disponibilizados para as Fundações instituídas pelas Leis nºs 6.346, 6.347 e 6.348, todas de 02



GOVERNO DE SERGIPE

5

PROJETO DE LEI

DE DE DE 2012

de janeiro de 2008, aplicam-se as opções de jornadas previstas no art. 3º da Lei 6.613, 18 de junho de 2009, observadas os cargos e a proporcionalidade da remuneração.

IV - curso de formação técnico-profissional, se necessário;

CAPÍTULO II

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 6º O desenvolvimento funcional do servidor contemplará as seguintes fases:

I - o ingresso;

II - a progressão.

provas e respectivos programas;

Seção I

Do Ingresso

III - o de competência exigido para aprovação nas provas;

Art. 7º O ingresso em cargo público dar-se-á na primeira Referência do Padrão de Vencimento do respectivo Nível Ocupacional, atendidos os requisitos de escolaridade e mediante habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Parágrafo único. O ingresso no cargo de que trata esta Lei dependerá de comprovação mínima da escolaridade prevista no inciso VII do art. 3º desta Lei para cada Nível Ocupacional.

Art. 8º O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso no cargo, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades, conforme exigência constante do edital:

I - provas, ou provas e títulos;

II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;

por este PCR/Saúde dar-se-á mediante progressão nos termos desta lei.



GOVERNO DE SERGIPE

6

PROJETO DE LEI DE DE DE 2012

III - prova de condicionamento físico por testes específicos, se necessário;

IV - curso de formação técnico-profissional, se necessário;

Parágrafo único. As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do cargo, no mínimo:

I - o número de vagas a serem preenchidas;

II - as matérias, ou disciplinas, sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V - caráter eliminatório e/ou classificatório de cada etapa do concurso.

Art. 9º Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá a ordem de classificação, o prazo de validade do concurso e o número de vagas estabelecidos em edital.

Parágrafo único. O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitado o limite estabelecido no art. 37, incisos II e III, da Constituição da República.

Seção II Da Progressão

Art. 10. O desenvolvimento funcional do servidor público abrangido por este PCCR/Saúde dar-se-á mediante progressão nos termos desta lei.



GOVERNO DE SERGIPE

7

PROJETO DE LEI DE DE DE 2012

Art. 11. O desenvolvimento de que trata o art. 10 dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de padrão de vencimento mediante Progressão por Mérito ou por Progressão por Capacitação Profissional.

§ 1º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para a referência de vencimento imediatamente subsequente, a cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado satisfatório fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível ocupacional.

§ 2º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de referência, no mesmo cargo e nível ocupacional, decorrente da obtenção pelo servidor de nível de escolaridade superior ao exigido para o ingresso no cargo, na forma da tabela constante do Anexo XXXXX desta Lei, compatível com o cargo ocupado e a carga horária mínima exigida, observado o intervalo de 03 (três) anos entre as progressões.

§ 3º Serão considerados para fins de progressão por Capacitação Profissional:

I - para o Grupo Ocupacional de Nível Básico e Médio, conclusão de curso de nível superior ou de cursos com carga horária mínima de 180 hs (cento e oitenta horas), cujo conteúdo tenha relação direta com as atividades do seu cargo;

II - para o Grupo Ocupacional de Nível Superior, conclusão de cursos com carga horária mínima de 360 hs (trezentos e sessenta horas) ou de residência médica de no mínimo 02 (dois) anos, cujo conteúdo tenha relação direta com as atividades do seu cargo;

§ 4º O afastamento do servidor, com vencimentos, para a realização de cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado está condicionado ao resultado favorável na avaliação de desempenho.



GOVERNO DE SERGIPE

8

PROJETO DE LEI DE DE DE 2012

§ 5º Além dos critérios estabelecidos em legislação própria, outros critérios para afastamentos poderão ser estabelecidos em Decreto a ser editado pelo Chefe do Poder Executivo Estadual.

Art. 12. Os títulos apresentados para aplicação do disposto no art. 11, § 2º, desta Lei poderão ser utilizados uma única vez para fins de desenvolvimento no cargo, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer outra vantagem pecuniária.

Art. 13. Perderá o direito à progressão o servidor efetivo que no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar;

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no inciso II deste artigo o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para efeito de progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que neste período o servidor tenha concluído, com resultado satisfatório, avaliação periódica de desempenho.

Art. 14. A avaliação periódica de desempenho individual do servidor abrangido por esta Lei será realizada nos termos da legislação e dos regulamentos específicos, vedada a progressão automática pela simples passagem do tempo.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Art. 15. Os vencimentos básicos dos cargos de que trata este Plano ficam fixados de acordo com o seu Grupo Ocupacional, em conformidade com o Anexo III desta Lei.

Art. 16. Fica vedado o pagamento dos adicionais de triênio



GOVERNO DE SERGIPE

9

PROJETO DE LEI

DE DE DE 2012

e de terço de que tratam os incisos I e II do art. 164 da Lei nº 2.148, de 21 de dezembro de 1977, aos servidores que aderirem a este PCCR/Saúde.

CAPÍTULO IV

DA ADESÃO, IMPLANTAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E VENCIMENTOS

Art. 17. Os servidores de que trata esta Lei terão um prazo de 180 (cento e oitenta) dias para manifestarem adesão ao PCCR/Saúde.

Art. 18. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo ficam transformados na forma da correlação estabelecida no Anexo XXXX desta Lei e os servidores ocupantes dos referidos cargos automaticamente enquadrados conforme regras estabelecidas nesta Lei.

Parágrafo único. Ficam extintos os cargos efetivos identificados no Anexo XXXX desta Lei, nos termos do art. 31 da Constituição do Estado de Sergipe.

Art. 19. O enquadramento será realizado tomando-se como base o cargo de origem do servidor e será feito em nível vencimental de valor igual ou imediatamente superior ao valor nominal da soma das seguintes parcelas remuneratórias:

- I - Vencimento Efetivo;
- II - Triênio;
- III - Terço;
- IV - Vantagem pessoal de que trata o art. 9º da Lei nº 6.613, de 18 de junho de 2009.

Obs.: Outras gratificações existentes podem ser relacionadas neste



GOVERNO DE SERGIPE

PROJETO DE LEI
DE DE DE 2012

RECEBIDO
em 03/05/2012
SINTASA

10

artigos.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebida pelo servidor público.

Art. 20. Fica criada Comissão de Implantação do PCCR/Saúde, subordinada diretamente à XXXXXXXXXXXXXXXX, composta por 02 (dois) representantes eleitos pelos Sindicatos dos Trabalhadores da Saúde, 05 (cinco) representantes do Sistema de Saúde do Estado (Poder Executivo e Fundações), que fará o acompanhamento da implantação do PCCR/Saúde;

Art. 21. O Programa de Avaliação de Desempenho de que trata o § 1º do art. 11 desta Lei será estabelecido pelo Poder Executivo no prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

Art. 22. O servidor aposentado que tenha direito à paridade terá seu posicionamento no PCCR/Saúde de que trata esta Lei, de acordo com o padrão e a referência de vencimento em que se deu sua passagem para a inatividade.

Parágrafo único. As disposições constantes deste PCCR/Saúde não se aplicam ao servidor que tenha se aposentado com proventos calculados na forma do art. 40, §§ 3º e 17, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 41/2003, e do art. 2º da referida Emenda Constitucional.

Art. 23. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 24. Revogam-se as disposições em contrário, em especial às da Lei nº 2.804, de 22 de junho de 1990, no que se referem aos servidores que exercem as suas atribuições na área de saúde.



GOVERNO DE SERGIPE

PROJETO DE LEI
DE DE DE 2012

RECEBIDO
Em 03/05/2012
SINTASA

[Assinatura]
Governador

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores Públicos Cíveis da Administração Pública Estadual Direta, Autarquias e Fundações Públicas do Poder Executivo que especifica, e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SERGIPE,

Faço saber que a Assembléia Legislativa do Estado aprovou e que eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores Públicos Cíveis da Administração Pública Estadual Direta, Autarquias e Fundações Públicas do Poder Executivo – PCV, estruturado em Grupos e Níveis Ocupacionais, conforme Anexo I desta Lei.

Art. 2º Os cargos e as respectivas atribuições abrangidos pelo presente PCV são os constantes dos Anexos XXX a XXX desta Lei.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade, nos termos do art. 37, inciso II, da Constituição da República, compreendendo:

a) Quadro Permanente de Pessoal Efetivo: o conjunto de cargos efetivos ocupados por servidores estatutários, conforme estabelecido no Plano de Cargos e Vencimentos de que trata esta Lei;



GOVERNO DE SERGIPE

PROJETO DE LEI DE DE DE 2012

2

b) Quadro em Extinção de Pessoal Efetivo: o conjunto de cargos efetivos em extinção, ocupados por servidores estatutários, conforme estabelecido no Plano de Cargos e Vencimentos de que trata esta Lei;

II - Plano de Cargos: conjunto de normas que disciplina o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo e define sua estrutura;

III - Cargo: conjunto de atribuições, responsabilidades, conhecimentos técnicos e competências específicas, cometidas a um servidor público que, mediante lei, seja criado com denominação própria, classificação, número certo e vencimentos e vantagens pagos pelos cofres públicos, segundo a forma de investidura abaixo:

a) Cargo de Provimento Efetivo - ocupado por servidor público, admitido mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;

b) Cargo de Provimento em Comissão - ocupado por servidor de livre nomeação e exoneração, destinando-se, apenas, às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

IV - Função de Confiança - conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas transitoriamente a servidor público ocupante de Cargo de Provimento Efetivo, criada mediante lei, com denominação própria, número certo e retribuição pecuniária paga pelos cofres públicos, destinando-se, apenas, às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

V - Servidor Público - É a pessoa legalmente investida em cargo público da Administração Estadual Direta, Autárquica e Fundacional;

VI - Grupo Ocupacional - o conjunto de cargos diferenciados, organizados em Níveis Ocupacionais, agrupados de acordo com as atividades que são comuns aos diversos órgãos e entidades;



GOVERNO DE SERGIPE

PROJETO DE LEI DE DE DE 2012

3

VII – Níveis Ocupacionais - o desdobramento que identifica a posição do cargo na estrutura dos Grupos Ocupacionais, segundo o grau de qualificação e escolaridade formal exigida para o seu ocupante, compreendendo:

a) Nível Básico - constituído dos cargos que exigem dos seus ocupantes conhecimentos sobre tarefas simples, executadas após curto tempo de aprendizagem, e escolaridade até o 9º ano do 1º Grau;

b) Nível Médio - constituído dos cargos que exigem dos seus ocupantes escolaridade ou formação técnico profissional equivalente ao 2º Grau completo;

c) Nível Superior - constituído dos cargos que exigem dos seus ocupantes conhecimentos profissionais ou especializados, com formação mínima de nível superior (médicos especialistas com ingresso no estado por concurso na referida especialidade?);

VIII - Padrão de Vencimento - o conjunto de Referências atribuído a cada Classe;

IX - Referência - a retribuição pecuniária mensal que corresponde a cada um dos estágios em que estão divididos os valores representativos de cada Padrão de Vencimento;

Art. 4º A lotação e relotação dos ocupantes de cargos de provimento efetivo de que trata o PCV nos órgãos e entidades do Poder Executivo, bem como as demais movimentações de pessoal, serão estabelecidas em decreto, de acordo com as respectivas necessidades.

Art. 5º Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 06 (seis) horas e 08 (oito) horas diárias, respectivamente.



GOVERNO DE SERGIPE

4

PROJETO DE LEI **DE DE DE 2012**

§ 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais.

CAPÍTULO II **DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**

Art. 6º O desenvolvimento funcional do servidor contemplará as seguintes fases:

I - o ingresso;

II - a progressão.

Seção I **Do Ingresso**

Art. 7º O ingresso em cargo público dar-se-á na primeira Referência do Padrão de Vencimento do respectivo Nível Ocupacional, atendidos os requisitos de escolaridade e mediante habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Parágrafo único. O ingresso no cargo de que trata esta Lei dependerá de comprovação mínima da escolaridade prevista no inciso VII do art. 3º desta Lei para cada Nível Ocupacional.

Art. 8º. O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso no cargo, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades, conforme exigência constante do edital:

I – provas, ou provas e títulos;



GOVERNO DE SERGIPE

5

PROJETO DE LEI **DE DE DE 2012**

II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;

III - prova de condicionamento físico por testes específicos, se necessário;

IV - curso de formação técnico-profissional, se necessário;

Parágrafo único. As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do cargo, no mínimo:

I - o número de vagas a serem preenchidas;

II - as matérias, ou disciplinas, sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V - caráter eliminatório e/ou classificatório de cada etapa do concurso.

Art. 9º. Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá a ordem de classificação, o prazo de validade do concurso e o número de vagas estabelecidos em edital.

Parágrafo único. O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitado o limite estabelecido no art. 37, incisos II e III, da Constituição da República.

Seção II **Da Progressão**



GOVERNO DE SERGIPE

PROJETO DE LEI
DE DE DE 2012

6

Art. 10. O desenvolvimento funcional do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo da administração pública direta, autárquica e fundacional dar-se-á mediante progressão.

Art. 11. O desenvolvimento do servidor no cargo dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de padrão de vencimento mediante Progressão por Capacitação Profissional (progressão vertical), e de referência de vencimento mediante Progressão por Mérito Profissional (progressão horizontal).

§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de padrão de vencimento, no mesmo cargo e nível ocupacional, decorrente da obtenção pelo servidor de nível de escolaridade superior ao exigido para ingresso no cargo, na forma da tabela constante do Anexo XXXXX desta Lei, compatível com o cargo ocupado e a carga horária mínima exigida, respeitado, em cada alteração de padrão, o interstício de 5 (cinco) anos, podendo ser computado para cumprimento deste prazo o período do estágio probatório.

§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para a referência de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado satisfatório fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível ocupacional.

§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no mesmo nível ocupacional, no padrão subsequente e na mesma referência de vencimento que ocupava anteriormente.

§ 4º A mudança de padrão de vencimento e de referência de vencimento não acarretará mudança de nível ocupacional.

§ 5º O afastamento do servidor, com vencimentos, para a realização de cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado está condicionado ao resultado favorável na avaliação de desempenho.



GOVERNO DE SERGIPE

PROJETO DE LEI DE DE DE 2012

7

§ 6º Além dos critérios estabelecidos em legislação própria, outros critérios para afastamentos poderão ser estabelecidos em Decreto a ser editado pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 12. Os títulos apresentados para aplicação do disposto no art. 11, § 1º, desta Lei poderão ser utilizados uma única vez para fins de desenvolvimento no cargo, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer outra vantagem pecuniária.

Art. 13. Perderá o direito à progressão o servidor efetivo que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

- a) aplicada pena de suspensão;
- b) exonerado, por penalidade, de cargo de provimento em comissão;
- c) dispensado, por penalidade, de função de confiança.

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único. Nas hipóteses previstas no inciso II deste artigo o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para efeito de progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que neste período o servidor tenha concluído, com resultado satisfatório, avaliação periódica de desempenho.

Art. 14. A avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual a que se refere os artigos 11 e 13 desta Lei será realizada nos termos da legislação e de regulamentos específicos.

CAPÍTULO III



GOVERNO DE SERGIPE

8

PROJETO DE LEI DE DE DE 2012

DA IMPLANTAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E VENCIMENTOS - PCV

Art. 15 Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de XXXX, XXXX e XXXX ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de XXXX, XXXX e XXXX, na forma da correlação estabelecida no Anexo XXXX desta Lei.

§ 1º Ficam extintos os cargos efetivos de XXXX, XXXXX e XXXX, nos termos do art. 31 da Constituição do Estado de Sergipe.

§ 2º Os cargos de provimento efetivo extintos e transformados em decorrência desta Lei serão identificados nos Anexos XXXX e XXXXX.

Art. 16. Os atuais servidores da administração pública direta, autárquica e fundacional, ocupantes dos cargos aqui especificados, serão enquadrados na estrutura estabelecida no Anexo XXXX, conforme tabela de correlação constante do Anexo XXXX, ambos desta Lei.

Art. 17. A tabela de vencimento básico dos cargos aqui especificados deverá ser estabelecida e aprovada em lei, observada a estrutura prevista no Anexo XXX desta Lei.

Art. 18. As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art. 16 serão estabelecidas em decreto, após a publicação da Lei de que trata o artigo anterior, e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.



GOVERNO DE SERGIPE

PROJETO DE LEI DE DE DE 2012

9

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Art. 19. Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art. 16 somente ocorrerão após a publicação da Lei que estabelecer e aprovar a tabela de vencimento básico dos cargos, bem como do decreto a que se refere o art. 18.

§ 1º Os atos a que se refere o caput deste artigo somente produzirão efeitos após sua publicação.

§ 2º Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o parágrafo anterior, os atuais servidores públicos manterão o mesmo valor de vencimento básico atualmente percebido.

§ 3º Os atos a que se refere o caput deste artigo serão realizados por meio de ato privativo do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

Art. 20. O servidor aposentado que tenha direito à paridade terá seu posicionamento no PCV de que trata esta Lei, de acordo com o padrão e a referência de vencimento em que se deu sua passagem para a inatividade.

Parágrafo único. As disposições constantes deste PCV não se aplicam ao servidor que tenha se aposentado com proventos calculados na forma do art. 40, §§ 3º e 17, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 41/2003 e do art. 2º da referida Emenda Constitucional.

Art. 21. ~~Fica revogada a Lei nº 2.804/90 e demais disposições em contrário.~~

Art. 22. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



GOVERNO DE SERGIPE

PROJETO DE LEI DE DE DE 2012

10

ANEXO I

Estrutura de Cargos das Carreiras da Tabela Geral

Grupo Ocupacional

Nível Ocupacional		Gestão Governamental	Desenvolvimento Sociocultural	Desenvolvimento Econômico	Desenvolvimento da Saúde Pública
	Nível Superior	Analista de Gestão Governamental	Analista de Desenvolvimento Sociocultural	Analista de Desenvolvimento Econômico	Analista de Desenvolvimento da Saúde Pública
	Nível Médio	Assistente de Gestão Governamental	Assistente de Desenvolvimento Sociocultural	Assistente de Desenvolvimento Econômico	Assistente de Desenvolvimento da Saúde Pública
	Nível Básico	Auxiliar de Gestão Governamental	Auxiliar de Desenvolvimento Sociocultural	Auxiliar de Desenvolvimento Econômico	Auxiliar de Desenvolvimento da Saúde Pública

ANEXO II

1. Grupo Ocupacional Gestão Governamental

Nível Ocupacional	Cargos
Analista de Gestão Governamental	Administrador Economista Contador Arquivista* Atuário* Secretário Executivo* Analista de Sistema* Auditor*
Assistente de Gestão Governamental	Oficial Administrativo Técnico em Contabilidade Técnico em Manutenção Técnico em Arquivo* Técnico em Secretariado* Programador* Eletrotécnico* Operador de Micro Computador* Técnico em Administração* Técnico em sistema Financeiro de Habitação
Auxiliar de Gestão Governamental	Vigilante* Merendeiro* Motorista* Auxiliar de Manutenção* Auxiliar Administrativo* Telefonista* Cozinheiro* Caixa* Auxiliar de Serviços Gerais* Costureiro* Auxiliar de Serviços Operativos* Executor de Serviços Administrativos* Barbeiro* Baleonista* Operador de Telex* Garçom* Governanta* Mordomo*

*Cargos em extinção

3. Grupo Ocupacional Desenvolvimento Econômico

Nível Ocupacional	Cargos
Analista de Desenvolvimento Econômico	Engenheiro Civil Químico Industrial

2. Grupo Ocupacional Desenvolvimento Sociocultural

Nível Ocupacional	Cargos
Analista de Desenvolvimento Sociocultural	Jornalista Relações Públicas Bibliotecário Assistente Social Museólogo Orientador Social Sociólogo Músico* Arte Educador II* Arqueólogo* Tecnólogo em Cooperativismo* Publicitário* Técnico em Assuntos Historiográficos*
Assistente de Desenvolvimento Sociocultural	Produtor cultural Técnico em Operação de Estúdio e Áudio Assistente de Produção Agente de Segurança Socioeducativa Luminotécnico Cinegrafista Locutor* Agente de Proteção Social* Agente Comunitário* Técnico em sonoplastia* Músico Instrumental II* Fotógrafo* Arte Educador I* Assistente de Arqueologia* Discotecário* Técnico em Microfilmagem*
Auxiliar de Desenvolvimento Sociocultural	Auxiliar em Operações de Estúdio e Áudio Operador de Áudio e Vídeo Camareira de Teatro* Maquilador* Editor de TV* Músico Instrumental I* Operador de Artes Gráficas* Iluminador* Arquivista Músico* Auxiliar de Restauração* Copista Músico* Inspetor de Orquestra* Montador de Orquestra* Auxiliar de Microfilmagem*

*Cargos em extinção

3. Grupo Ocupacional Desenvolvimento Econômico

Nível Ocupacional	Cargos
Analista de Desenvolvimento Econômico	Engenheiro Civil Químico Industrial

N.º Processo: 11.194.292 Requerente: JOSE AUGUSTO COUTO SANTOS Destino: GABINETE DO SECRETARIO Assunto: SOLICITA A INCLUSÃO DOS N.ºS DE CARGOS, CARREIRAS E PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E PLANO DE CARGOS	Engenheiro Mecânico Engenheiro Cartógrafo Geógrafo Biólogo Engenheiro Agrônomo Engenheiro de Segurança do Trabalho Engenheiro Químico Geólogo Estatístico Zootecnista Engenheiro Agrimensor* Engenheiro Ambiental Engenheiro de Manutenção* Engenheiro de Alimentos* Arquiteto* Engenheiro Eletrônico*
Assistente de Desenvolvimento Econômico	Técnico Agrícola Técnico em Laboratório Químico Técnico em Edificações Técnico em Segurança do Trabalho Técnico e Estradas Técnico em Química Desenhista* Topógrafo* Técnico em Economia Doméstica* Técnico em Estatística* Assistente de Registro de Comércio II* Técnico em Eletrônica* Técnico em Refrigeração*
Auxiliar de Desenvolvimento Econômico	Guarda Sanitário Operador de Máquinas Rodoviárias Auxiliar de Laboratório Químico Feitor Auxiliar de Topógrafos Mestre de Obras Pintor Letrista Assistente de Registro de Comércio I Auxiliar do Registro de Comércio I Auxiliar do Registro de Comércio II Auxiliar do Registro de Comércio III

*Cargos em extinção

4. Grupo Ocupacional Desenvolvimento Saúde Pública

Nível Ocupacional	Cargos
Analista de Desenvolvimento da Saúde Pública	Médico Enfermeiro Fisioterapeuta Farmacêutico Terapeuta Ocupacional Cirurgião Dentista Fonoaudiólogo Físico Radioterapeuta Sanitarista

Controle de Processos

Nr. Processo : 0611520126

Criado em : 11/04/2012 15:34

Requerente : JOSE AUGUSTO COUTO SANTOS

Destino : GABINETE DO SECRETARIO

Assunto : SOLICITA A INCLUSÃO DOS NUTRICIONISTA NO GRUPO HIERÁRQUICO 5A E ANEXA-LOS AO PLANO DE CARGOS , CARREIRAS E VENCIMENTOS.

DESPACHOS

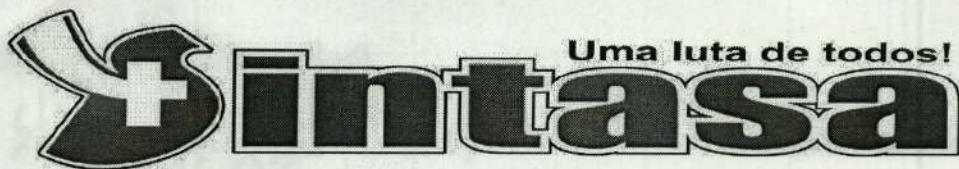
A(o) Dir. Administrativo (cópia)
Para conhecimento e providências.

Documento recebido em: 11/04/12 hora 8:26

Em 11/04/2012

Lindemberg
Assessor de Gabinete
Secretaria de Estado da Saúde

Assinatura do Funcionário



Uma luta de todos!

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA ÁREA DA SAÚDE DO ESTADO DE SERGIPE

Ofício nº 270/2012

Aracaju, 11 de Abril de 2012.

Ao
Excelentíssimo Senhor
Antonio Carlos Guimarães
MD. Secretario Estadual de Saúde

SAUDE

e-DOC

020.000.06115/2012-6

11/04/2012

Ilustríssimo Secretario,

Vimos através deste, solicitar a Vossa Senhoria a inclusão dos Nutricionistas no grupo hierárquico 5A (nível superior ciências biológicas e da saúde), e anexá-los ao Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos.

Outrossim, seguem em anexo copia de documentação recebido por este sindicato e datado no dia 28/02/2012.

Renovamos aqui nossos votos de consideração e apreço, e nos colocamos a disposição para melhores esclarecimentos.

Atenciosamente,

Janderson dos Santos
Gerente Administrativo
SINTASA

José Augusto Couto Santos
Presidente do SINTASA

Recebido
11/04/12
Missa
do Fun

Sindicato dos Trabalhadores na Área da Saúde do Estado de Sergipe – Sintasa
Rua Lagarto, 755 – Bairro Centro Aracaju – Sergipe Tel.: (79) 3211 7945.

Site: www.sintasa.com.br E-mail: sintasa@infonet.com.br

visite o nosso SITE

51:41
RECEBIDO
28/02/2012
SINTA

Aracaju, 09 de fevereiro de 2012.

A/C: Presidente – José Augusto Couto.

Prezado Senhor,

Vimos através deste solicitar revisão quanto ao enquadramento do Nutricionista no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos. Tal solicitação deve-se ao fato deste profissional está inserido no Grupo hierárquico 4 (nível superior geral), visto que no artigo 1º da Lei 8234 de 17 de setembro de 1991 (anexo), regulamenta o Nutricionista como PROFISSIONAL DE SAÚDE.

Deste modo solicitamos a inclusão de tal categoria no Grupo hierárquico 5A (nível superior ciências biológicas e da saúde).

Agradecemos a compreensão e aguardamos a resposta num prazo de 30 dias.

Atenciosamente,

Jandira Regina Araújo Lucas

Hônica Araújo Espinha.

Vania Silva Borges CANS/1293

Yara de Moura Moraes Figue.

Ana Paula do B. Carneiro

Maciele Campos V. de Azevedo.

Elizabeth Xavier M. de Araújo

Sorenia Roberta de S. Brito

Dulcimara Alves dos S. Silva

Tatiana Marie Palmeira dos Santos

Roberta Gomes Carneiro

Mayara Camila de Lima Canuto

Ana Mary de Araújo Pereira

Thaiele Sousa Sampaio Alves dos Santos

Viliana Melo Figueira

Helodmila Rodrigues Futerle - CRN5 2575

Fernanda Regip de A. Silva CRN 1051

Renata Isabel Tenório Araújo CRN 5-1997

Márcia Dantas de Souza Silva CRN/5-2288

Cynthia Barbosa Albuquerque dos Santos

Sonia Maria Barato Silva

Kelly Gonçalves Ribeiro CRN 5-2292

Ana Paula Silva de Assunção - CRN 5 3153

Isabel Cirlina Lira de Aguiar - CRN 5 2534

Mônica Aparecida de Souza CRN - 1198

Virgínia Gavezze dos Santos CRN 3836

Ílma de Cássia Azeiteiro Sales.

Alvine Anne Martins da Silva - CRN 5/3295

Silene Roberto Araújo Gomes dos Santos - CRN 5-2116.

Andréa Porto de Lima - CRN 5/2198

Ana Cristine Santos Pacheco - CRN 5/3488.

Olivia Conceição Gonçalves Santos

Marlene Nascimento dos Santos - CRN: 3174

Facilene Cirilo da Silva - CRN 5/3867

Controle de Processos

Nr. Processo : 020270021552011

Criado em : 28/12/2011 11:27

Requerente : JOSE AUGUSTO COUTO SANTOS

Destino : GABINETE DO SECRETARIO

Assunto : ENCAMINHA DOCUMENTOS CONTENDO PROPOSTA PARA INCLUSÃO NO PROJETO DE LEI DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS-PCCV, O QUAL FOI COMPROMISSO DO GOVERNO DO ESTADO EM IMPLANTÁ-LO PARA OS TRABALHADORES DA SAÚDE DO ESTADO DE SERGIPE NO ANO DE 2012.

DESPACHOS

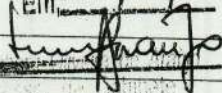
A (o)

Dir. Administrativo (cópia)

Para conhecimento e providências.

Em

28/12/2011

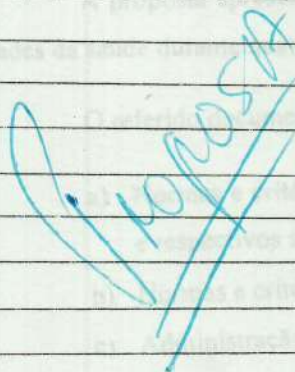


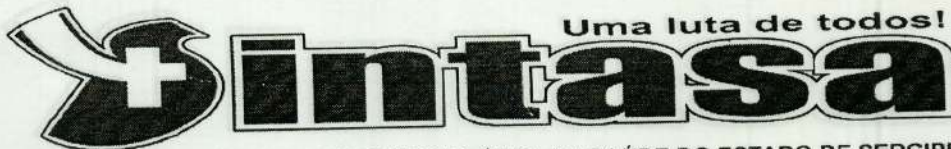
DOCUMENTO RECEBIDO

EM 28/12/11 HORA 10:12



ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO





SINDICATO DOS TRABALHADORES NA ÁREA DA SAÚDE DO ESTADO DE SERGIPE

Ofício nº 664/2011

Aracaju, 07 de Dezembro de 2011.

Roberto Queiroz Gurgel
Diretor - Assessor
Fundação de Saúde Parreiras Hortas

Excelentíssimo

Drº. Roberto Gurgel

MD: Presidente da Fundação Parreiras Hortas

FSPH

e-DOC

020.270.02155/2011-7

09/12/11

Excelentíssimo Presidente

Após aguardarmos até a presente data e não termos recebido do governo o PCCV prometido para o mês de novembro, temos a satisfação de encaminhar a Vossa Excelência documentos contendo propostas para inclusão no Projeto de Lei do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos – PCCV, o qual foi compromisso do Governo do Estado em implantá-lo para os trabalhadores da saúde do Estado de Sergipe no ano de 2012.

A proposta apresentada em anexo foi discutida por todos os sindicatos ligados às atividades da saúde durante quatro meses, tendo sido aprovada por unanimidade.

O referido documento esta estruturado da seguinte forma:

- Normas e critérios para enquadramento dos servidores da saúde nos cargos e respectivos salários;
- Normas e critérios para Progressão Funcional dos servidores do PCCV;
- Administração e manutenção do PCCV;
- Documentos a serem elaborados sob a responsabilidade do Estado;
- Tabelas de cargos e salários para os anos de 2012, 2013 e 2014.

Nesta oportunidade esclarecemos a Vossa Excelência que a proposta para denominação dos cargos teve como requisito básico aglutinar os mesmos visando racionalizar procedimentos burocráticos, buscando a isonomia nas denominações e nos valores salariais para os trabalhadores da saúde vinculados à administração direta - Poder Executivo e Fundações.

Advogado Chefe
Fundação de Saúde Parreiras Hortas
OAB/SE 2519

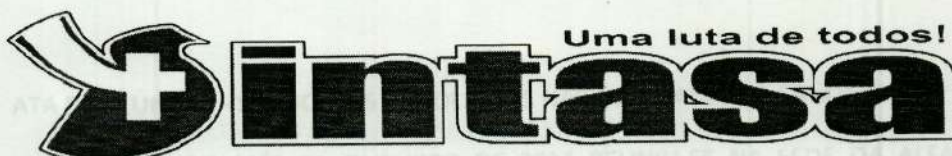
Sindicato dos Trabalhadores na Área da Saúde do Estado de Sergipe – Sintasa
Rua Lagarto, 755 – Bairro Centro Aracaju – Sergipe Tel.: (79) 3211 7945.

Site: www.sintasa.com.br E-mail: sintasa@infonet.com.br

visite o nosso site

Em 28/12/11 Hora 15:26

12/12/2011
Aitor
ANDRÉ



SINDICATO DOS TRABALHADORES NA ÁREA DA SAÚDE DO ESTADO DE SERGIPE

A estruturação das tabelas salariais foi definida para serem implantadas no período de três anos 2012, 2013 e 2014 conforme orientação e compromisso assumido pelo Governo do Estado através desta secretaria

Acompanha o presente, além do documento já citado, a ata de reunião assinada e aprovada por todos os sindicatos representantes dos trabalhadores da saúde.

Atenciosamente,
M^{te}. de Lourdes Lima Nunes
Tesoureira

José Augusto Couto Santos
Presidente do SINTASA

Sindicato dos Trabalhadores na Área da Saúde do Estado de Sergipe – Sintasa
Rua Lagarto, 755 – Bairro Centro Aracaju – Sergipe Tel.: (79) 3211 7945.

Site: www.sintasa.com.br E-mail: sintasa@infonet.com.br

visite o nosso SITE

ATA DE REUNIÃO - SINDICATOS ENVOLVIDOS NAS ATIVIDADES DE SAÚDE

AOS 20 DIAS DO MÊS DE OUTUBRO DE 2011 REUNIU-SE NA SEDE DA ALFAMA CURSOS, SITUADA À RUA VILA CRISTINA, 730, BAIRRO SÃO JOSÉ, OS REPRESENTANTES DOS SINDICATOS ADIANTE ESPECIFICADOS, PARA DEBATER, ANALISAR E APROVAR PROPOSTA PARA ELABORAÇÃO DE UM PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS, DO SISTEMA DE SAÚDE DO ESTADO DE SERGIPE, À SER ENCAMINHADO AO SECRETÁRIO DO ESTADO DA SAÚDE, PARA SUBSIDIAR A PROPOSTA QUE O GOVERNO DO ESTADO ESTÁ ELABORANDO ATRAVÉS DE FIRMA CONTRATADA-DELOID. A PRESENTE PROPOSTA FOI MONTADA PELO PROFESSOR ANTÔNIO ÁLVARO DE CARVALHO, POR SOLICITAÇÃO DOS SINDICATOS LIGADOS À ÁREA. APÓS DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS ITENS APRESENTADOS PELO CONSULTOR, PROFº ÁLVARO, FOI APROVADO POR UNANIMIDADE DOS PRESENTES. FICOU ACORDADO QUE O DOCUMENTO CONTENDO CRITÉRIOS PARA IMPLANTAÇÃO, PROGRESSÃO E ACESSO ÀS TABELAS SALARIAIS SERIAM PONTOS MÍNIMOS A SEREM SEGUIDOS. FOI COLOCADO E APROVADO POR TODOS QUE O ITEM QUE TRATA SOBRE A EQUIVALÊNCIA DE CARGOS (ATUAL E PROPOSTO), SERIA ELABORADO COM A PARTICIPAÇÃO REPRESENTATIVA DE MEMBROS DOS SINDICATOS. NADA MAIS HAVENDO A TRATAR, LAVREI A PRESENTE ATA, QUE VAI POR MIM ASSINADA E PELOS DE MAIS PRESENTES REPRESENTANTES DE CADA CATEGORIA. ANTÔNIO ÁLVARO DE CARVALHO (COORDENADOR DA REUNIÃO).

ENTIDADES E MEMBRO REPRESENTANTE:

Genny Carneiro - Sindicato dos Funteropercitos (Sintu)
Rita da Barra Santos Neto (Huse SINTA SX)
(Santo Bocado Empreendimentos) (Sindicato Sane 192)
Norma de Oliveira dos Santos Jandira (SICSE - Sindicato dos Prof. de Saúde)
Rogério Abel Góes de Faria (SINTELAB/SE)
João Augusto Costa de Sá (SINTA SX)
João Augusto de Oliveira (SINDIMED)
Evaristo Antônio de Oliveira (SINTA SX)
Regina de Oliveira (SINDESA)
João de Deus Figueiredo TE
Francisco José Martins Filho - HUSE - Físico e Gerente
SINTA SX

PROPOSTA DOS TRABALHADORES DA SAÚDE

PARA INCLUSÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTO DO GOVERNO DO ESTADO.

A presente proposta, após várias discussões com a categoria, foi aprovada por UNANIMIDADE, representa a aspiração da categoria no tocante a implantação de um sistema de remuneração que estimule o servidor a se qualificar, a fim de melhor atender a comunidade, visualizando neste sistema sustentabilidade para os próximos vinte anos.

Além das razões acima especificadas trás consigo uma visão moderna e objetiva, pois apresenta a isonomia salarial para os trabalhadores da saúde não diferenciando a personalidade jurídica da entidade em que os mesmos exercem suas funções tanto no Poder Executivo, como nas Fundações, visto que ambas vivem de recursos da mesma fonte, o PODER PÚBLICO.

Outra característica importante da proposta é a definição na estruturação dos cargos em quatro Grupos Hierárquicos-GH com cargos cujas tarefas exigem o mesmo nível de dificuldade e escolaridade, pertencentes a uma mesma faixa salarial, a saber: **GH1** – Nível Básico, **GH2** - Nível de Apoio, **GH3** - Nível Técnico, **GH4** - Nível Superior Geral e **GH5** - Nível Superior da Área de Ciências Biológicas e da Saúde, este dividido em duas faixas salariais, **GH5A** e **GH5B**.

A seguir, nossas propostas para serem inseridas no projeto de lei que o Governo devere encaminhar ao Poder Legislativo.

1. No **Capítulo** em que o documento do Governo (PCCV) tratar “**DO ENQUADRAMENTO**” nos cargos do novo PCCV deverá observar as recomendações e incluir os critérios abaixo especificados:

- 1.1. No caso em que houver aglutinação de cargo, o servidor não poderá sobre nenhum pretexto ter seu salário reduzido. Quando o novo cargo cujas atividades exijam do servidor uma melhor qualificação o Governo do Estado providenciará treinamento para o mesmo.

- 1.2. Os servidores ocupantes dos cargos que foram aglutinados, isto é, que permanecerem com as mesmas denominações e atribuições anteriores, ou que apenas tenham sido alterados em suas denominações deverão ser enquadrados no cargo atual ou equivalente, atendendo os critérios de enquadramento adiante especificado.

TABELA DE EQUIVALÊNCIA DE CARGOS PARA OS TRABALHADORES DA SAÚDE

CRITÉRIOS MÍNIMOS PARA ENQUADRAMENTO NOS CARGOS E NÍVEIS SALARIAIS:

Art.: O enquadramento será sempre feito em nível salarial de valor igual ou imediatamente superior ao que pertencer o servidor na data de entrada em vigor deste plano, desde que esteja exercendo suas atividades em órgão estadual da saúde, podendo ser enquadrado em níveis salariais superiores desde que atenda aos critérios abaixo especificados:

- a) A cada dois anos de efetivo exercício no cargo o servidor terá direito a um nível salarial.
- b) O servidor que pertencer ao cargo do grupo hierárquico 1, 2 ou 3 da tabela de cargos, e apresentar no ato do enquadramento um curso com carga horária mínima de 180 horas, cujo conteúdo tenha relação com as atividades do seu cargo terá direito a um nível salarial.
- c) O servidor que, pertencer ao cargo do grupo hierárquico 4, 5A ou 5B da tabela de cargos, e apresentar no ato do enquadramento um curso com carga horária mínima de 360 horas cujo conteúdo tenha relação com as atividades do seu cargo terá direito a um nível salarial.
- d) O servidor que no ato do enquadramento apresentar comprovante de residência médica de no mínimo dois anos terá direito a um nível salarial.

Parágrafo 1º: O servidor terá o prazo de 30 dias para apresentar seu currículo a Comissão de Implantação do Plano, a fim de analisar os documentos apresentados e proceder a seu enquadramento no nível salarial correspondente, devendo o servidor conferir e assinar dando o aceite no seu enquadramento.

Parágrafo 2º: O reenquadramento dos servidores de que trata esta lei será feito por portaria do Secretário de Estado da Saúde após parecer da comissão.

Parágrafo 3º: O servidor que na época do reenquadramento estiver executando tarefas que coincidam com a folha de descrição de cargo novo, será enquadrado no referido cargo.

Parágrafo 4º: Para efeito de enquadramento dos atuais ocupantes de cargos na nova estrutura de cargos, observar-se-á a Tabela de Equivalência a seguir:”

Nível superior científico biológico e da saúde		Farmacopêdia		Nível superior científico biológico e da saúde
		Enfermeiro		
		Médico veterinário		
		Inspeção de vigilância sanitária		
		Biomédico		
		Administrador hospitalar		
Grupo Hierárquico 5B	CARGO ATUAL			Grupo Hierárquico 5B
	Coordenador			
	Médico			
	Fisioterapeuta			
Nível superior científico biológico e da saúde				Nível superior científico biológico e da saúde

TABELA DE EQUIVALÊNCIA DE CARGOS PARA OS TRABALHADORES DA SAÚDE

Grupo Hierárquico 1	CARGO ATUAL
Nível Básico	Executor de serviço básico operacional
	Vigilante
	Motorista

Grupo Hierárquico 1	CARGO ANTERIOR
Nível Básico	

Grupo Hierárquico 2	CARGO ATUAL
Nível de Apoio	Assistente de enfermagem
	Assistente de farmácia
	Assistente administrativo I
	Auxiliar de necropsia
	Condutor de veículo SAMU

Grupo Hierárquico 2	CARGO ANTERIOR
Nível de Apoio	

Grupo Hierárquico 3	CARGO ATUAL
Técnico Nível Médio	Técnico de enfermagem
	Técnico de segurança
	Técnico em laboratório
	Técnico em necropsia
	Agente em vigilância sanitária
	Assist. Administrativo II
	Assist. de enfer. SAMU
	Tec. Eletricista

Grupo Hierárquico 3	CARGO ANTERIOR
Técnico Nível Médio	

Grupo Hierárquico 4	CARGO ATUAL
Nível Superior Geral	Advogado
	Assistente social
	Químico
	Contador
	Bibliotecário
	Psicólogo
	Analista de Pat. Clínica
	Engenheiro
	Nutricionista
	Bioquímico
	Farmacêutico

Grupo Hierárquico 4	CARGO ANTERIOR
Nível Superior Geral	

Grupo Hierárquico 5A	CARGO ATUAL
Nível superior ciência biológica e da saúde	Fonoaudiólogo
	Fisioterapeuta
	Enfermeiro
	Médico veterinário
	Inspetor de vigilância sanitária
	Biomédico
	Administrador hospitalar

Grupo Hierárquico 5A	CARGO ANTERIOR
Nível superior ciência biológica e da saúde	

Grupo Hierárquico 5B	CARGO ATUAL
Nível superior ciência biológica e da saúde	Odontólogo
	Médico
	Físico médico

Grupo Hierárquico 5B	CARGO ANTERIOR
Nível superior ciência biológica e da saúde	

2. No **Capítulo** que tratar de “**PROGRESSÃO FUNCIONAL**”, está entendida como:

2.1. Conjunto de regras e critérios que deverá ser colocada à disposição dos servidores para que possam qualificar-se e motivá-lo para desempenhar suas atividades e funções, com zelo e responsabilidade, para com a comunidade durante seu período de prestador de serviço para os órgãos públicos da saúde do Governo Estadual.

“**Art.:** A progressão funcional se dará através das promoções: por tempo de serviço e por merecimento:

Parágrafo 1º: A promoção por tempo de serviço será concedida ao servidor automaticamente, ao completar dois anos de efetivo exercício no cargo e nos órgãos do sistema de saúde do estado, avançando um nível salarial.

Parágrafo 2º: A promoção por merecimento será concedida quando:

- a) O servidor que fizer curso cujo conteúdo programático tenha afinidade com as atividades do seu cargo, com carga horária de 180 horas para os cargos do grupo hierárquico 1, 2 e 3, e de 360 horas para os cargos dos grupos hierárquicos 4, 5A e 5B, terá direito a avançar um nível salarial;
- b) O servidor indicado pelo órgão em que pertencer para participar de estágio ou residência com duração mínima de um ano, tendo obtido conceito BOM, ÓTIMO ou equivalente pela instituição sob a qual foi acolhido fará jus a um nível salarial;
- c) Os servidores pertencentes aos grupos hierárquicos 1, 2 e 3, que concluírem curso de nível superior fará jus a um nível salarial dentro da faixa salarial do seu cargo;
- d) O servidor que no decorrer do ano de 2012, fizer curso cujo conteúdo tenha afinidade com seu cargo, com carga horária mínima de 240 horas será promovido para a tabela salarial B, (tabela 2013) anexa a presente proposta;
- e) O servidor que no decorrer do ano de 2013 fizer curso cujo conteúdo tenha afinidade com seu cargo, com carga horária mínimo de 240 horas será promovido para a tabela salarial C, (tabela 2014) anexa a presente proposta.

Parágrafo 3º: Será concedida a promoção de um nível para o servidor que atingir índice de produtividade satisfatória definida pelo órgão que estiver vinculado.

Parágrafo 4º: A Secretaria de Estado da Saúde baixará portaria no decorrer do primeiro ano de implantação do plano, definindo os critérios formais de avaliação para efeito da promoção por produtividade.”

DA COMISSÃO PERMANENTE DO PCCV

Será constituída uma Comissão Permanente sediada nas instalações da Secretaria de Saúde do Estado, composta por 10 membros abaixo especificados:

- 05 representantes eleitos pelos Sindicatos dos Trabalhadores da Saúde;
- 05 representantes do Sistema de Saúde do Estado (Poder Executivo e Fundações).

Atribuições da Comissão

- Participar da implantação do Plano do PCCV.
- Gerir todo o Sistema de Progressão dos Servidores juntamente com a Secretaria de Estado da Saúde.
- Divulgar por meio eletrônico a todos os trabalhadores da Saúde, as ações desenvolvidas pela comissão.

Da Administração e Manutenção do PCCV

Dadas às mudanças ocorridas constantemente no mercado de trabalho e no próprio governo o "Plano de Carreira, Cargos e Vencimento - PCCV" deve ser dinâmico e flexível de maneira a poder se adaptar as exigências introduzidas, e continuar servindo de maneira eficiente e eficaz aos propósitos para os quais foi estabelecido:

São as seguintes revisões a que está sujeito o PCCV:

- **Revisões Ocasionais:** introdução de cargos novos e alteração em cargos existentes.
- **Revisões Periódicas:** revisão da descrição de cargos; revisão das avaliações de cargos; revisão das faixas de remuneração.
- **Revisões Ocasionais:** durante as épocas normais de aplicação do sistema poderá ocorrer a necessidade de sua modificação pela criação de um cargo, ou pela modificação substancial de um cargo já existente.

Nesse caso, o procedimento a seguir será o da elaboração de nova descrição e avaliação do cargo pela COMISSÃO, que deve, para isso, seguir rigorosamente os princípios gerais adotados na descrição e avaliação dos cargos existentes.

Revisões Periódicas:

Da descrição dos Cargos: A revisão das descrições dos cargos deverá ser feita periodicamente pela chefia da unidade a que pertence o cargo e pelo órgão de recursos humanos.

Na unidade a que pertence o cargo deverá ser feito um exame detalhado da descrição, verificando-se se há tarefas que não são mais executadas ou se existem no cargo novas atribuições.

Deve-se cuidar para que as inclusões ou exclusões as descrições representem modificações permanentes nos cargos estudados e não distribuições ocasionais de tarefas devidas a motivos diversos.

Para melhor aproveitamento do trabalho, as descrições de todos os cargos da Unidade poderão ser examinadas em conjunto pelo seu responsável que, desta forma, poderá estudar a melhor distribuição de tarefas, reformulando alguns aspectos da divisão de trabalho.

Das Avaliações de Cargos: Uma vez terminada as revisões das descrições deverá ser procedida à revisão das avaliações dos cargos. Este trabalho deverá ser feito em duas etapas: a primeira pelo órgão de recursos humanos e a segunda pela Comissão.

Para a revisão das avaliações, deverá ser examinada a lista de fatores e de graus de fatores adotadas, procurando determinar com precisão a interpretação dada nas avaliações anteriores. A seguir deverá ser efetuada a avaliação de cada cargo isoladamente, procurando-se manter o critério inicialmente estabelecido.

Das Faixas Salariais: As faixas salariais deverão ser atualizadas sempre anualmente, a partir do ano 2012.

DOCUMENTOS DE RESPONSABILIDADE DO ESTADO

Redigir anteprojeto de lei contendo:

- Descrição dos cargos (Governo).
- Tabela de quantitativo dos cargos, com as respectivas cargas horárias (Governo).
- Tabela de equivalência de cargos (Novos, antigos) com a participação dos Sindicatos.
- E demais documentos necessários à perfeita administração do plano (Governo).
- Definir critérios para promoção por produtividade.

TABELA SALARIAL - 2013 - B

G.H 1	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Básico	1.053,44	1.106,11	1.161,42	1.219,49	1.280,46	1.344,49	1.411,71	1.482,30	1.556,41	1.634,23	1.715,94	1.801,74	1.891,83	1.986,42	2.085,74

G.H 2	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível de Apoio	1.065,02	1.118,27	1.174,18	1.232,89	1.294,54	1.359,27	1.427,23	1.498,59	1.573,52	1.652,20	1.734,81	1.821,55	1.912,62	2.008,25	2.108,67

G.H 3	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Técnico Nível Médico	1.551,22	1.628,78	1.710,22	1.795,73	1.885,52	1.979,79	2.078,78	2.182,72	2.291,86	2.406,45	2.526,77	2.653,11	2.785,77	2.925,06	3.071,31

G.H 4	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Geral	3.285,45	3.449,72	3.622,21	3.803,32	3.993,49	4.193,16	4.402,82	4.622,96	4.854,11	5.096,81	5.351,65	5.619,23	5.900,20	6.195,21	6.504,97

G.H 5A	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Ciências biológicas e da saúde	4.520,25	4.746,26	4.983,58	5.232,75	5.494,39	5.769,11	6.057,57	6.360,45	6.678,47	7.012,39	7.363,01	7.731,16	8.117,72	8.523,61	8.949,79

G.H 5B	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Ciências biológicas e da saúde	8.334,90	8.751,65	9.189,23	9.648,69	10.131,12	10.637,68	11.169,56	11.728,04	12.314,44	12.930,17	13.576,67	14.255,51	14.968,28	15.716,70	16.502,53

TABELA SALARIAL - 2014 - C

G.H 1	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Básico	1.161,42	1.219,49	1.280,47	1.344,49	1.411,71	1.482,30	1.556,41	1.634,23	1.715,95	1.801,74	1.891,83	1.986,42	2.085,74	2.190,03	2.299,53

G.H 2	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível de Apoio	1.174,18	1.232,89	1.294,53	1.359,26	1.427,22	1.498,58	1.573,51	1.652,19	1.734,80	1.821,54	1.912,62	2.008,25	2.108,66	2.214,09	2.324,80

G.H 3	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Técnico Nível Médico	1.710,22	1.795,73	1.885,52	1.979,79	2.078,78	2.182,72	2.291,86	2.406,45	2.526,77	2.653,11	2.785,77	2.925,06	3.071,31	3.224,87	3.386,12

G.H 4	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Geral	3.622,21	3.803,32	3.993,49	4.193,16	4.402,82	4.622,96	4.854,11	5.096,81	5.351,65	5.619,24	5.900,20	6.195,21	6.504,97	6.830,22	7.171,73

G.H 5 A	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Ciências biológicas e da saúde	4.984	5.232,76	5.494,40	5.769,12	6.057,57	6.360,45	6.678,47	7.012,40	7.363,02	7.731,17	8.117,73	8.523,61	8.949,79	9.397,28	9.867,15

G.H 5 B	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Ciências biológicas e da saúde	9.189,23	9.648,69	10.131,13	10.637,68	11.169,57	11.728,04	12.314,45	12.930,17	13.576,68	14.255,51	14.968,29	15.716,70	16.502,54	17.327,66	18.194,05

Controle de Processos

Nr. Processo : 2110420112

Criado em : 02/12/2011 09:52

Requerente : JOSE AUGUSTO COUTO SANTOS

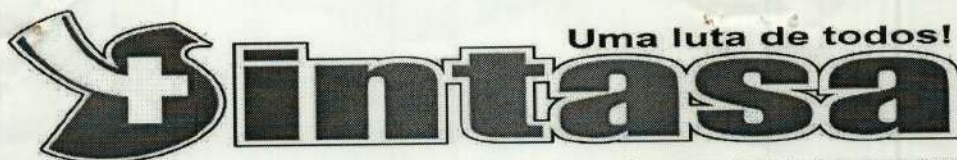
Destino : GABINETE DO SECRETARIO

Assunto : ENCAMINHA A PROPOSTA DO PCCV (PLANO DE CARGO CARREIRA E VENCIMENTOS) DOS SERVIDORES DA SAÚDE DO ESTADO DE SERGIPE.

DESPACHOS

Encaminhado do PCCV. pl. Sindicatos

Proposta dos
Sindicatos



SINDICATO DOS TRABALHADORES NA ÁREA DA SAÚDE DO ESTADO DE SERGIPE

Ofício nº 645/2011

Aracaju, 30 de Novembro de 2011.

Ao
Excelentíssimo Senhor
Dr. Antonio Carlos Guimarães
MD. Secretario Estadual da Saúde

SAUDE

e-DOC

020.000.21104/2011-2

02/12/11

Excelentíssimo secretario,

Vimos por meio deste, encaminhar em anexo para Vossa Senhoria a proposta do PCCV (Plano de Cargo Carreira e Vencimentos) dos servidores da Saúde do Estado de Sergipe.

Renovamos aqui nossos votos de consideração e apreço, e nos colocamos a disposição para melhores esclarecimentos.

Atenciosamente,

[Assinatura]
José Augusto Couto Santos
Presidente

José Augusto Couto Santos
Presidente do SINTASA

RECEBIDO
02/12/11
J. Augusto

Sindicato dos Trabalhadores na Área da Saúde do Estado de Sergipe – Sintasa
Rua Lagarto, 755 – Bairro Centro Aracaju – Sergipe Tel.: (79) 3211 7945.

Site: www.sintasa.com.br E-mail: sintasa@infonet.com.br visite o nosso SITE

**PROPOSTA PARA ELABORAÇÃO E
IMPLANTAÇÃO DO PCCV-SISTEMA DE SAÚDE
DO ESTADO-SE
APRESENTADA PELOS SINDICATOS:
*MÉDICOS-ODONTÓLOGOS-FISIOTERAPEUTAS
ENFERMEIROS-FONOAUDIÓLOGO
FARMACÊUTICO-VETERINÁRIOS-PSICÓLOGO-
TRABALHADORES DA SAÚDE-SIND, 192 -SAMUR-
LABORATÓRIOS**

20/10/2011

**PROFº
ANTÔNIO ÁLVARO DE CARVALHO**

Item 01

Critérios para enquadramento no PCCV

- ITEM 01 - CRITÉRIOS PARA ENQUADRAMENTO NO PCCV
- ITEM 02 - SISTEMA DE PROGRESSÃO
- ITEM 03 - ADMINISTRAÇÃO DO PCCV
- ITEM 04 - COMISSÃO PERMANENTE - ATRIBUIÇÕES
- ITEM 05 - DOCUMENTOS À PREPARAR
- ANEXO 1 - TABELAS SALARIAIS 2012 / 2013 / 2014
- ANEXO 2 - TABELAS DE EQUIVALÊNCIA DE CARGOS

3 – Residência com duração mínima de 2 anos.

PROFº
ANTÔNIO ÁLVARO DE CARVALHO

Item 01

Critérios para enquadramento no PCCV

- ▣ 1 – Tempo de serviço da Profissão – a cada 2 anos – 1 nível salarial na tabela;
- ▣ 2 – Curso com carga horária mínima 180h para cargos de nível básico, apoio e médio e de 360h para cargos de nível superior – ganha um nível salarial (da área de atuação no emprego);
- ▣ 3 – Residência com duração mínima de 2 anos.

PROFº
ANTÔNIO ÁLVARO DE CARVALHO

Item 02

Sistema de Progressão

Após enquadramento e implantação: Sistema de Progressão Funcional

- ▣ Por tempo de serviço:
 - um nível salarial a cada 2 anos de efetivo exercício no cargo
- ▣ Por merecimento - um nível salarial:
 - Por curso realizado com carga horária mínima 180h para cargos de nível básico, apoio e médio e de 360h para cargos de nível superior (relacionado com o cargo)
 - Por produtividade no atendimento – definir critérios – “Avaliação de Desempenho”
- ▣ Acesso a nova tabela – A para B
 - Durante o primeiro ano de implantação do plano, o servidor que concluir curso com carga horária superior a 180 horas, relacionado com a atividade do cargo, passará para tabela superior – de A para B – com salário igual ou imediatamente superior
 - Da tabela B para C se dará a partir do segundo ano observando o mesmo critério da anterior

PROFº
ANTÔNIO ÁLVARO DE CARVALHO

Item 03

Administração do PCCV

- ▣ Será constituída uma Comissão Permanente sediada nas instalações da Secretaria de Saúde do Estado, composta por 10 membros abaixo especificados:
 - 05 representantes eleitos pelos Sindicatos dos Trabalhadores da Saúde;
 - 05 representantes do Sistema de Saúde do Estado (Poder Executivo e Fundações).

Item 04

Comissão Permanente -

Atribuições

- ▣ Redigir anteprojeto de Lei contendo:
- ▣ Participar da implantação e enquadramento dos servidores no Plano do PCCV;
- ▣ Gerir todo o Sistema de Progressão dos Servidores;
- ▣ Divulgar por meio eletrônico à todos os trabalhadores da Saúde, as ações desenvolvidas pela comissão.

Item 05

Documentos à preparar de responsabilidade do Estado

- ▣ Redigir anteprojeto de Lei contendo:
 - Descrição dos cargos; (Governo)
 - Tabela de quantitativo dos cargos, com as respectivas cargas horárias; (Governo)
 - Tabela de equivalência de cargos (Novos e antigos) (Sindicatos)
- ▣ E demais documentos necessários à perfeita administração do plano. (Governo)

Nível Básico, Apoio e Médio

TABELA SALARIAL - NÍVEL BÁSICO, APOIO E MÉDIO - 2012 - A																
G.H 1	CARGOS	NÍVEIS														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Básico	auxiliar de serviços gerais	910,00	955,50	1.003,28	1.053,44	1.106,11	1.161,42	1.219,49	1.280,46	1.344,48	1.411,71	1.482,29	1.556,41	1.634,23	1.715,94	1.801,74
	virgilante															
	motorista															
G.H 2	CARGOS	NÍVEIS														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível de Apoio	assistente de farmacia															
	assistente administrativo I															
	auxiliar de necropsia	1.020,00	1.071,00	1.124,55	1.180,78	1.239,82	1.301,81	1.366,90	1.435,24	1.507,00	1.582,35	1.661,47	1.744,55	1.831,77	1.923,36	2.019,53
	ass. De enfermagem															
	agente de serv. saúde															
	condutor de veículo Samu															
G.H 3	CARGOS	NÍVEIS														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Técnico Nível Médio	técnico de segurança															
	técnico em laboratório															
	técnico em necropsia	1.340,00	1.407,00	1.477,35	1.551,22	1.628,78	1.710,22	1.795,73	1.885,51	1.979,79	2.078,78	2.182,72	2.291,85	2.406,45	2.526,77	2.653,11
	agente em vigilância sanitária															
	assist. administrativo II															
	assist. de enfer.- Samu															

ANTÔNIO ÁLVARO DE CARVALHO

PROPOSTA DOS TRABALHADORES DA SAÚDE

PARA INCLUSÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTO DO GOVERNO DO ESTADO.

A presente proposta, após várias discussões com a categoria, foi aprovada por UNANIMIDADE, representa a aspiração da categoria no tocante a implantação de um sistema de remuneração que estimule o servidor a se qualificar, a fim de melhor atender a comunidade, visualizando neste sistema sustentabilidade para os próximos vinte anos.

Além das razões acima especificadas trás consigo uma visão moderna e objetiva, pois apresenta a isonomia salarial para os trabalhadores da saúde não diferenciando a personalidade jurídica da entidade em que os mesmos exercem suas funções tanto no Poder Executivo, como nas Fundações, visto que ambas vivem de recursos da mesma fonte, o PODER PÚBLICO.

Outra característica importante da proposta é a definição na estruturação dos cargos em quatro Grupos Hierárquicos-GH com cargos cujas tarefas exigem o mesmo nível de dificuldade e escolaridade, pertencentes a uma mesma faixa salarial, a saber: **GH1** – Nível Básico, **GH2** - Nível de Apoio, **GH3** - Nível Técnico, **GH4** - Nível Superior Geral e **GH5** - Nível Superior da Área de Ciências Biológica e da Saúde, este dividido em duas faixas salariais, **GH5A** e **GH5B**.

A seguir, nossas propostas para serem inseridas no projeto de lei que o Governo devere encaminhar ao Poder Legislativo.

1. No **Capítulo** em que o documento do Governo (PCCV) tratar “**DO ENQUADRAMENTO**” nos cargos do novo PCCV deverá observar as recomendações e incluir os critérios abaixo especificados:

1.1. No caso em que houver aglutinação de cargo, o servidor não poderá sobre nenhum pretexto ter seu salário reduzido. Quando o novo cargo cujas atividades exijam do servidor uma melhor qualificação o Governo do Estado providenciará treinamento para o mesmo.

1.2. Os servidores ocupantes dos cargos que foram aglutinados, isto é, que permanecerem com as mesmas denominações e atribuições anteriores, ou que apenas tenham sido alterados em suas denominações deverão ser enquadrados no cargo atual ou equivalente, atendendo os critérios de enquadramento adiante especificado.

SALARIAIS:	
1990	1991
1992	1993

“Art.: O enquadramento será sempre feito em nível salarial de valor igual ou imediatamente superior ao que pertencer o servidor na data de entrada em vigor deste plano, desde que esteja exercendo suas atividades em órgão estadual da saúde, podendo ser enquadrado em níveis salariais superiores desde que atenda aos critérios abaixo especificados:

- a) A cada dois anos de efetivo exército no cargo o servidor terá direito a um nível salarial.
- b) O servidor que pertencer ao cargo do grupo hierárquico 1, 2 ou 3 da tabela de cargos, e apresentar no ato do enquadramento um curso com carga horária mínima de 180 horas, cujo conteúdo tenha relação com as atividades do seu cargo terá direito a um nível salarial.
- c) O servidor que, pertencer ao cargo do grupo hierárquico 4, 5A ou 5B da tabela de cargos, e apresentar no ato do enquadramento um curso com carga horária mínima de 360 horas cujo conteúdo tenha relação com as atividades do seu cargo terá direito a um nível salarial.
- d) O servidor que no ato do enquadramento apresentar comprovante de residência médica de no mínimo dois anos terá direito a um nível salarial.

Parágrafo 1º: O servidor terá o prazo de 30 dias para apresentar seu currículo a Comissão de Implantação do Plano, a fim de analisar os documentos apresentados e proceder a seu enquadramento no nível salarial correspondente, devendo o servidor conferir e assinar dando o aceite no seu enquadramento.

Parágrafo 2º: O reenquadramento dos servidores de que trata esta lei será feito por portaria do Secretário de Estado da Saúde após parecer da comissão.

Parágrafo 3º: O servidor que na época do reenquadramento estiver executando tarefas que coincidam com a folha de descrição de cargo novo, será enquadrado no referido cargo.

Parágrafo 4º: Para efeito de enquadramento dos atuais ocupantes de cargos na nova estrutura de cargos, observar-se-á a Tabela de Equivalência a seguir:”

TABELA DE EQUIVALÊNCIA DE CARGOS PARA OS TRABALHADORES DA SAÚDE

Grupo Hierárquico 1	CARGO ATUAL
Nível Básico	Executor de serviço básico operacional
	Vigilante
	Motorista

Grupo Hierárquico 1	CARGO ANTERIOR
Nível Básico	

Grupo Hierárquico 2	CARGO ATUAL
Nível de Apoio	Assistente de enfermagem
	Assistente de farmácia
	Assistente administrativo I
	Auxiliar de necropsia
	Condutor de veículo SAMU

Grupo Hierárquico 2	CARGO ANTERIOR
Nível de Apoio	

Grupo Hierárquico 3	CARGO ATUAL
Técnico Nível Médio	Técnico de enfermagem
	Técnico de segurança
	Técnico em laboratório
	Técnico em necropsia
	Agente em vigilância sanitária
	Assist. Administrativo II
	Assist. de enfer.-SAMU
	Tec. Eletricista

Grupo Hierárquico 3	CARGO ANTERIOR
Técnico Nível Médio	

Grupo Hierárquico 4	CARGO ATUAL
Nível Superior Geral	Advogado
	Assistente social
	Químico
	Contador
	Bibliotecário
	Psicólogo
	Analista de Pat. Clínica
	Engenheiro
	Nutricionista
	Bioquímico
	Farmacêutico

Grupo Hierárquico 4	CARGO ANTERIOR
Nível Superior Geral	

Grupo Hierárquico 5A	CARGO ATUAL
Nível superior ciência biológica e da saúde	Fonoaudiólogo
	Fisioterapeuta
	Enfermeiro
	Médico veterinário
	Inspetor de vigilância sanitária
	Biomédico
	Administrador hospitalar

Grupo Hierárquico 5A	CARGO ANTERIOR
Nível superior ciência biológica e da saúde	

Grupo Hierárquico 5B	CARGO ATUAL
Nível superior ciência biológica e da saúde	Odontólogo
	Médico
	Físico médico

Grupo Hierárquico 5B	CARGO ANTERIOR
Nível superior ciência biológica e da saúde	

2. No **Capítulo** que tratar de “**PROGRESSÃO FUNCIONAL**”, está entendida como:

2.1. Conjunto de regras e critérios que deverá ser colocada à disposição dos servidores para que possam qualificar-se e motivá-lo para desempenhar suas atividades e funções, com zelo e responsabilidade, para com a comunidade durante seu período de prestador de serviço para os órgãos públicos da saúde do Governo Estadual.

“**Art.:** A progressão funcional se dará através das promoções: por tempo de serviço e por merecimento:

Parágrafo 1º: A promoção por tempo de serviço será concedida ao servidor automaticamente, ao completar dois anos de efetivo exercício no cargo e nos órgãos do sistema de saúde do estado, avançando um nível salarial.

Parágrafo 2º: A promoção por merecimento será concedida quando:

- a) O servidor que fizer curso cujo conteúdo programático tenha afinidade com as atividades do seu cargo, com carga horária de 180 horas para os cargos do grupo hierárquico 1, 2 e 3, e de 360 horas para os cargos dos grupos hierárquicos 4, 5A e 5B, terá direito a avançar um nível salarial;
- b) O servidor indicado pelo órgão em que pertencer para participar de estágio ou residência com duração mínima de um ano, tendo obtido conceito BOM, ÓTIMO ou equivalente pela instituição sob a qual foi acolhido fará jus a um nível salarial;
- c) Os servidores pertencentes aos grupos hierárquicos 1, 2 e 3, que concluírem curso de nível superior fará jus a um nível salarial dentro da faixa salarial do seu cargo;
- d) O servidor que no decorrer do ano de 2012, fizer curso cujo conteúdo tenha afinidade com seu cargo, com carga horária mínima de 240 horas será promovido para a tabela salarial B, (tabela 2013) anexa a presente proposta;
- e) O servidor que no decorrer do ano de 2013 fizer curso cujo conteúdo tenha afinidade com seu cargo, com carga horária mínimo de 240 horas será promovido para a tabela salarial C, (tabela 2014) anexa a presente proposta.

Parágrafo 3º: Será concedida a promoção de um nível para o servidor que atingir índice de produtividade satisfatória definida pelo órgão que estiver vinculado.

Parágrafo 4º: A Secretaria de Estado da Saúde baixará portaria no decorrer do primeiro ano de implantação do plano, definindo os critérios formais de avaliação para efeito da promoção por produtividade.”

Da descrição dos Cargos: A revisão das descrições dos cargos deverá ser feita periodicamente pela chefia da unidade a que pertence o cargo e pelo órgão de recursos humanos.

DA COMISSÃO PERMANENTE DO PCCV

Será constituída uma Comissão Permanente sediada nas instalações da Secretaria de Saúde do Estado, composta por 10 membros abaixo especificados:

- 05 representantes eleitos pelos Sindicatos dos Trabalhadores da Saúde;
- 05 representantes do Sistema de Saúde do Estado (Poder Executivo e Fundações).

Atribuições da Comissão

- Participar da implantação do Plano do PCCV.
- Gerir todo o Sistema de Progressão dos Servidores juntamente com a Secretaria de Estado da Saúde.
- Divulgar por meio eletrônico a todos os trabalhadores da Saúde, as ações desenvolvidas pela comissão.

Da Administração e Manutenção do PCCV

Dadas às mudanças ocorridas constantemente no mercado de trabalho e no próprio governo o "Plano de Carreira, Cargos e Vencimento - PCCV" deve ser dinâmico e flexível de maneira a poder se adaptar as exigências introduzidas, e continuar servindo de maneira eficiente e eficaz aos propósitos para os quais foi estabelecido:

São as seguintes revisões a que está sujeito o PCCV:

- **Revisões Ocasionais:** introdução de cargos novos e alteração em cargos existentes.
- **Revisões Periódicas:** revisão da descrição de cargos; revisão das avaliações de cargos; revisão das faixas de remuneração.
- **Revisões Ocasionais:** durante as épocas normais de aplicação do sistema poderá ocorrer a necessidade de sua modificação pela criação de um cargo, ou pela modificação substancial de um cargo já existente.

Nesse caso, o procedimento a seguir será o da elaboração de nova descrição e avaliação do cargo pela COMISSÃO, que deve, para isso, seguir rigorosamente os princípios gerais adotados na descrição e avaliação dos cargos existentes.

Revisões Periódicas:

Da descrição dos Cargos: A revisão das descrições dos cargos deverá ser feita periodicamente pela chefia da unidade a que pertence o cargo e pelo órgão de recursos humanos.

Na unidade a que pertence o cargo deverá ser feito um exame detalhado da descrição, verificando-se se há tarefas que não são mais executadas ou se existem no cargo novas atribuições.

Deve-se cuidar para que as inclusões ou exclusões as descrições representem modificações permanentes nos cargos estudados e não distribuições ocasionais de tarefas devidas e motivos diversos.

Para melhor aproveitamento do trabalho, as descrições de todos os cargos da Unidade poderão ser examinadas em conjunto pelo seu responsável que, desta forma, poderá estudar a melhor distribuição de tarefas, reformulando alguns aspectos da divisão de trabalho.

Das Avaliações de Cargos: Uma vez terminada as revisões das descrições deverá ser procedida à revisão das avaliações dos cargos. Este trabalho deverá ser feito em duas etapas: a primeira pelo órgão de recursos humanos e a segunda pela Comissão.

Para a revisão das avaliações, deverá ser examinada a lista de fatores e de graus de fatores adotadas, procurando determinar com precisão a interpretação dada nas avaliações anteriores. A seguir deverá ser efetuada a avaliação de cada cargo isoladamente, procurando-se manter o critério inicialmente estabelecido.

Das Faixas Salariais: As faixas salariais deverão ser atualizadas sempre anualmente, a partir do ano 2012.

DOCUMENTOS DE RESPONSABILIDADE DO ESTADO

Redigir anteprojeto de lei contendo:

- Descrição dos cargos (Governo).
- Tabela de quantitativo dos cargos, com as respectivas cargas horárias (Governo).
- Tabela de equivalência de cargos (Novos, antigos) com a participação dos Sindicatos.
- E demais documentos necessários à perfeita administração do plano (Governo).
- Definir critérios para promoção por produtividade.

GRUPAMENTO DOS CARGOS

Grupo Hierárquico 1: Nível Básico

Cargos: Executor de serviços básicos operacional, Vigilante e Motorista.

Grupo Hierárquico 2: Nível de Apoio

Cargos: Assistente de: Enfermagem, Farmácia, Administrativo I, Auxiliar de Necropsia e Condutor de Veículo do SAMU.

Grupo Hierárquico 3: Nível Técnico Médio

Cargos: Técnico em: Enfermagem, Laboratório, Segurança, Necropsia e Eletricidade, Agente em Vigilância Sanitária, Assistente Administrativo II, Assistente de Enfermagem do SAMU.

Grupo Hierárquico 4: Nível Superior Geral

Cargos: Advogado, Assistente Social, Químico, Contador, Bibliotecário, Psicólogo, Engenheiro, Nutricionista, Bioquímico, Farmacêutico, Analista de Patologia Clínica.

Grupo Hierárquico 5: Nível Superior – Ciência Biológica e da Saúde

Cargos 5A: Fonoaudiólogo, Fisioterapeuta, Enfermeiro, Médico Veterinário, Inspetor de Vigilância Sanitária, Biomédico, Administrador Hospitalar.

Cargos 5B: Odontólogo, Médico, Físico Médico

TABELA DE SALÁRIOS DOS TRABALHADORES DA SAÚDE

TABELA SALARIAL - 2012 - A

G.H 1	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível básico	910,00	955,50	1.003,28	1.053,44	1.106,11	1.161,42	1.219,49	1.280,46	1.344,48	1.411,71	1.482,29	1.556,41	1.634,23	1.715,94	1.801,74

G.H 2	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível de Apoio	1.020,00	1.071,00	1.124,55	1.180,78	1.239,82	1.301,81	1.366,90	1.435,24	1.507,00	1.582,35	1.661,47	1.744,55	1.831,77	1.923,36	2.019,53

G.H 3	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Técnico Nível Médico	1.340,00	1.407,00	1.477,35	1.551,22	1.628,78	1.710,22	1.795,73	1.885,51	1.979,79	2.078,78	2.182,72	2.291,85	2.406,45	2.526,77	2.653,11

G.H 4	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Geral	2.980,00	3.129,00	3.285,45	3.449,72	3.622,21	3.803,32	3.993,49	4.193,16	4.402,82	4.622,96	4.854,11	5.096,81	5.351,65	5.619,23	5.900,20

G.H 5 A	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Ciências biológicas e da saúde	4.100	4.305,00	4.520,25	4.746,26	4.983,58	5.232,75	5.494,39	5.769,11	6.057,57	6.360,45	6.678,47	7.012,39	7.363,01	7.731,16	8.117,72

G.H 5 B	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Ciências biológicas e da saúde	7.200,00	7.560,00	7.938,00	8.334,90	8.751,65	9.189,23	9.648,69	10.131,12	10.637,68	11.169,56	11.728,04	12.314,44	12.930,17	13.576,67	14.255,51

TABELA SALARIAL - 2013 - B

G.H 1	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Básico	1.053,44	1.106,11	1.161,42	1.219,49	1.280,46	1.344,49	1.411,71	1.482,30	1.556,41	1.634,23	1.715,94	1.801,74	1.891,83	1.986,42	2.085,74

G.H 2	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível de Apoio	1.065,02	1.118,27	1.174,18	1.232,89	1.294,54	1.359,27	1.427,23	1.498,59	1.573,52	1.652,20	1.734,81	1.821,55	1.912,62	2.008,25	2.108,67

G.H 3	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Técnico Nível Médico	1.551,22	1.628,78	1.710,22	1.795,73	1.885,52	1.979,79	2.078,78	2.182,72	2.291,86	2.406,45	2.526,77	2.653,11	2.785,77	2.925,06	3.071,31

G.H 4	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Geral	3.285,45	3.449,72	3.622,21	3.803,32	3.993,49	4.193,16	4.402,82	4.622,96	4.854,11	5.096,81	5.351,65	5.619,23	5.900,20	6.195,21	6.504,97

G.H 5 A	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Ciências biológicas e da saúde	4.520,25	4.746,26	4.983,58	5.232,75	5.494,39	5.769,11	6.057,57	6.360,45	6.678,47	7.012,39	7.363,01	7.731,16	8.117,72	8.523,61	8.949,79

G.H 5 B	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Ciências biológicas e da saúde	8.334,90	8.751,65	9.189,23	9.648,69	10.131,12	10.637,68	11.169,56	11.728,04	12.314,44	12.930,17	13.576,67	14.255,51	14.968,28	15.716,70	16.502,53

TABELA SALARIAL - 2014 - C

G.H 1	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Básico	1.161,42	1.219,49	1.280,47	1.344,49	1.411,71	1.482,30	1.556,41	1.634,23	1.715,95	1.801,74	1.891,83	1.986,42	2.085,74	2.190,03	2.299,53

G.H 2	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível de Apoio	1.174,18	1.232,89	1.294,53	1.359,26	1.427,22	1.498,58	1.573,51	1.652,19	1.734,80	1.821,54	1.912,62	2.008,25	2.108,66	2.214,09	2.324,80

G.H 3	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Técnico Nível Médico	1.710,22	1.795,73	1.885,52	1.979,79	2.078,78	2.182,72	2.291,86	2.406,45	2.526,77	2.653,11	2.785,77	2.925,06	3.071,31	3.224,87	3.386,12

G.H 4	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Geral	3.622,21	3.803,32	3.993,49	4.193,16	4.402,82	4.622,96	4.854,11	5.096,81	5.351,65	5.619,24	5.900,20	6.195,21	6.504,97	6.830,22	7.171,73

G.H 5 A	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Ciências biológicas e da saúde	4.984	5.232,76	5.494,40	5.769,12	6.057,57	6.360,45	6.678,47	7.012,40	7.363,02	7.731,17	8.117,73	8.523,61	8.949,79	9.397,28	9.867,15

G.H 5 B	NÍVEIS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível Superior Ciências biológicas e da saúde	9.189,23	9.648,69	10.131,13	10.637,68	11.169,57	11.728,04	12.314,45	12.930,17	13.576,68	14.255,51	14.968,29	15.716,70	16.502,54	17.327,66	18.194,05