

1ª Edição
01/2022



Reestruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração da Sesap

*Tudo o que você
precisa saber*

EXPEDIENTE

Maria de Fátima Bezerra

Governadora do Estado do Rio Grande do Norte

Cipriano Maia de Vasconcelos

Secretário de Estado da Saúde Pública

Lyane Ramalho Cortez

Secretária-Adjunta

Elan Ferreira de Miranda

Subsecretário de Planejamento e Gestão

Elenimar Costa Bezerra

Coordenadora de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde

Ingrid Beatriz

Subcoordenadora da Gestão do Trabalho

José Evanildo Cândido

Subcoordenador de Administração de Pessoal

Avânia Dias de Almeida

Subcoordenadora de Informação em Gestão do Trabalho e da Educação

Rayane Larissa Santos de Araújo

Subcoordenadora de Gestão da Educação na Saúde

Comissão do PCCR e Colaboradores:

- Ariadna Varela Nascimento
- Camila Naiara Nascimento Matos Barbosa
- Elenimar Costa
- George Sillas Silva Gomes
- Inalda Etelvina de Medeiros
- Kaline Emanuela da Silva Tibúrcio
- Leonardo Fernando Siqueira de Alcântara
- Lucivania da Silva Pereira
- Milena de Oliveira Meneses Soares
- Mônica Luzia Trindade Germano Rodrigues de Souza
- Orlando Marcelino dos Santos
- Patrícia Angélica Torres da Silva Ferro
- Tházia de Souza Cirino

Esta cartilha foi produzida pelo Núcleo de Audiovisual e Divulgação Interna (NAVI) da CGTES:

M^a Eufrásia F. Ribeiro – Redação, Projeto Gráfico e Diagramação

Anna Karlla Fontes - Redação e Revisão

Carlézia Alves - Revisão

Imagens

Canva.com

**Este material traz informações
que vão te auxiliar a compreender
melhor a Reestruturação do Plano
de Cargos, Carreiras e
Remuneração da Sesap.
Aproveite e boa leitura!**





Aos trabalhadores do SUS

A atualização do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, sancionada pela Governadora e implementada a partir de Março de 2022, é uma conquista importante dos trabalhadores da saúde, que desde 2011 não tinham atualização dos valores em suas remunerações.

Ela foi produzida dentro do contexto da Mesa de Negociação Permanente do SUS, que a atual gestão tratou desde o início em 2019, sempre disposta a ouvir os trabalhadores.

Ela reflete essa disposição do governo em reconhecer e valorizar os trabalhadores, especialmente os trabalhadores do SUS, que no contexto da pandemia tiveram um papel fundamental no enfrentamento da emergência sanitária, da organização do cuidado, do conjunto dos serviços da Rede de Atenção da SESAP. E se soma a outras ações que o governo tem na área da saúde e a atualização até as concessões de jornada, as produtividades, entre outros feitos. A ação valoriza o trabalho dos servidores do SUS, realizada com base na negociação permanente e que, portanto, temos que celebrar essa conquista que é base para novas conquistas.

Reconhecemos que precisamos avançar mais na melhoria da remuneração dos trabalhadores, mas a condição orçamentária e financeira que o Estado herdou, com atraso nas folhas de pagamento, não possibilitou que pudéssemos avançar mais. Mas essa conquista é a base para mais conquistas sempre com a responsabilidade fiscal do Estado, mas reconhecendo o direito dos trabalhadores do SUS, da Saúde e da SESAP.

Cripiano Maia de Vasconcelos

Secretário de Estado da Saúde Pública



Caríssimos(as),

Os trabalhadores são a principal tecnologia do SUS, sem essas pessoas o cuidado não acontece. É fundamental que olhemos para o trabalho e para o trabalhador, colocando-os no topo das prioridades, no momento em que nos propomos a qualificar o nosso SUS.

Foi com essa clareza e compromisso que a Coordenadoria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (CGTES), por meio da Subcoordenadoria de Gestão do Trabalho (SGT), em conjunto com a Mesa Estadual de Negociação Permanente do SUS-RN (foto), propôs a revisão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) instituído por meio da LC 333/2006.

Isso desencadeou todo um trabalho de análises e discussões por parte da Comissão designada para esse fim, assim como um processo de negociações coletivas, que culminaram com a sanção por parte de nossa Governadora à atual Lei que regulamenta o PCCR, que ora apresentamos, trazendo uma série de melhorias à Carreira dos nossos servidores.

Esse é, portanto, um momento histórico para a área da gestão do trabalho e da educação na SESAP, e, conseqüentemente para o SUS potiguar; é um momento em que consolidamos avanços muito importantes em direção à carreira que almejamos: repensamos nossa jornada de trabalho, ampliamos os níveis de evolução funcional, fizemos reposição das tabelas salariais, proporcionando ganhos significativos aos trabalhadores, não nos valores ideais, mas dentro da possibilidade financeira do governo, e, por fim, criamos o tão sonhado incentivo à qualificação, que está no horizonte dos nossos trabalhadores desde sempre, mais especialmente desde 2006, quando essa possibilidade foi, literalmente, vetada.

De modo que é com muita alegria que lançamos essa cartilha, apresentando e esclarecendo todos os pontos do novo Plano e renovando nosso compromisso em promover um PCCR, centrado na valorização dos trabalhadores e na equidade de oportunidades, como forma de melhorar cada vez mais a qualidade na prestação dos serviços de saúde à população potiguar.

Elenimar Costa Bezerra

Coordenadora de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde



Uma mensagem especial

O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores efetivos da Secretaria de Estado de Saúde Pública do Rio Grande do Norte (SESAP/RN) é uma ferramenta de gestão que traz consigo, o status de um plano revestido de justiça e de viabilidade irrefutáveis. Sempre pautado no princípio de

qualidade do serviço público e visando a valorização e o respeito àqueles que são extraordinariamente merecedores, os servidores.

Sem dúvida, a aprovação, implantação e a execução do PCCR têm sido pautados com muita cautela e estudos técnicos aprofundados, sempre embasados nas demandas construídas coletivamente. Vale o destaque para a Comissão do PCCR, Gestores da SESAP, a Mesa de Negociação Permanente do SUS e o Governo do Estado, todos membros fundamentais nessa construção.

Como consequência da reestruturação do PCCR, vem à tona um ambiente com maior segurança jurídica, definição de política salarial, aumento da importância da avaliação de desempenho, incentivo à qualificação e maior proximidade entre os vencimentos pagos, com as práticas salariais compatíveis com o mercado nos diversos segmentos de atuação. Portanto, um cenário favorável ao desenvolvimento profissional e à retenção dos talentos.

Finalmente, para dar continuidade à política de valorização e reconhecimento representada materialmente pelo PCCR entregue, faz-se necessário além da sua implantação, que se façam revisões periódicas do mesmo; a fim de que o mantenha contemporâneo e venha a satisfazer os interesses dos Servidores e da Saúde do Estado, ganhando o envolvimento dos colaboradores, na medida em que, os valoriza e mantém uma política de pessoal justa e alinhada aos objetivos organizacionais.

Um grande abraço aos colegas e sucesso na jornada!

Comissão do PCCR Sesap RN



O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) foi criado para valorizar e incentivar os servidores estaduais da saúde. Com ele, existe a possibilidade de crescimento profissional e de melhorias nos salários para o servidor efetivo que bem desempenha suas funções e para aquele que se qualifica em sua área de trabalho.

Princípios que norteiam o PCCR

- I - universalidade: deve abarcar todos os trabalhadores;
- II - equivalência: os cargos terão correspondência entre os planos de carreira dos entes federados;
- III - concurso público: o acesso à carreira estará condicionado à aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;
- IV - mobilidade: assegura o trânsito do trabalhador do SUS, pelas esferas de governo, sem perda de seus direitos e progressão na carreira;
- V - flexibilidade: permanente da adequação dos planos às necessidades e à dinâmica do SUS;
- VI - gestão partilhada: garante participação dos trabalhadores na formulação e gestão do plano de carreira;
- VII - carreira como instrumento de gestão: se integra ao planejamento e desenvolvimento organizacional;
- VIII - educação permanente;
- IX - avaliação de desempenho, processo pedagógico;
- X - compromisso solidário: entre gestores e trabalhadores para melhoria da qualidade do atendimento.

Quais os benefícios da reestruturação do PCCR para o trabalhador?

Maior valorização dos direitos adquiridos



Correção de injustiças nas carreiras



Maior estímulo à qualificação



Possibilidade de crescimento profissional



Mais economia aos cofres públicos. Devido ao aumento da eficiência



E a população também ganha com a atualização do PCCR. Pois a valorização do trabalhador impacta diretamente na melhoria da qualidade da prestação dos serviços de saúde!



Quais servidores serão beneficiados com essa atualização?

Todos os **servidores públicos efetivos** que exercem **funções de saúde e ou administrativas**, nas unidades vinculadas à Secretaria de Estado da Saúde Pública do Rio Grande do Norte (Sesap) e/ou cedidos a outros entes. O chamado **Grupo Ocupacional de Saúde Pública** que se organiza em:



GNF

Grupo de Nível Fundamental constituído dos cargos, cujo provimento exige, do ocupante, escolaridade em Nível de Ensino Fundamental. Antes eram conhecidos como a **Classe A**.



GNM

Grupo de Nível Médio constituído dos cargos, cujo provimento exige, do ocupante, escolaridade em Nível de Ensino Médio ou Técnico, podendo ser exigida formação especializada, experiência, titulação e registro profissional específico. Antes conhecido como **Classe B**.



GNS

Grupo de Nível Superior constituído dos cargos, cujo provimento exige, do ocupante, Diploma de Conclusão de Ensino Superior, podendo ser exigida formação especializada, experiência, titulação e registro profissional específico. Antes era a **Classe C**.

Agora poderei crescer dentro da minha carreira na Sesap. Será que me formando eu poderei sair do GNF e ir para o GNS?



Após a **aprovação no Estágio Probatório** e desde que **atenda aos requisitos exigidos**, o servidor efetivo poderá se desenvolver por meio da **Progressão por Mérito Profissional** e da **Promoção por Qualificação**. **Ambas as movimentações ocorrem dentro do mesmo Grupo Ocupacional**, ou seja, **não** tem como o servidor mudar de grupo (GNF, GNM e GNS).

Saiba mais

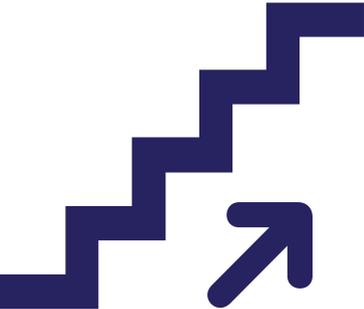
Foi fixado o mês de março para revisão anual dos vencimentos padrão e vantagens remuneratórias, como também, dos impactos sobre a qualidade dos serviços. Então a partir de março de 2022 já ocorre a atualização.



Entendi. Agora poderei aumentar meu salário, tanto pela Progressão por Mérito Profissional, como por meio da Promoção por Qualificação. Mas como funciona?



Progressão por Mérito Profissional



É a movimentação vertical do servidor, do nível no qual se encontra para o imediatamente superior dentro do mesmo Grupo Ocupacional, após a aprovação no Estágio Probatório, resultado favorável obtido na Avaliação de Desempenho e o cumprimento do intervalo de tempo mínimo exigido, que se dará a cada dois anos.

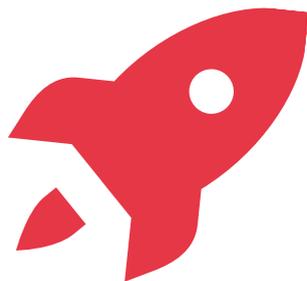
Promoção por Qualificação

É a movimentação horizontal do servidor após a aprovação no Estágio Probatório. Ocorre sempre que o mesmo apresentar certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo.

A promoção por qualificação aplica-se aos servidores que se encontrarem em atividade.



Níveis de Progressão na carreira



O PCCR define o alcance máximo dos níveis relacionados à progressão por mérito em cada Grupo Operacional



O Grupo de Nível Fundamental GNF

- Até 15 níveis



OS Grupos de Nível Médio e Superior GNM e GNS

- Até 20 níveis



Médico e cirurgião-dentista *

- Até 16 níveis

* Com especialidade em cirurgia e traumatologia Buco-Maxilo-Facial

PROMOÇÃO POR QUALIFICAÇÃO

*O que preciso
saber*



O servidor irá se movimentar para uma das classes de "A" a "E", mediante a validação da titulação apresentada. **Desde que haja correlação com as atribuições do cargo ocupado na Sesap.**

Exemplo: Você é arquiteto e seu cargo é de arquiteto na Sesap. Mesmo atuando na área da saúde, os cursos que serão válidos para a sua progressão são os correlatos à sua formação e atribuições no cargo. Ou seja, na área de Arquitetura e afins.



Quadro com os percentuais da Promoção por Qualificação

Classes	Nível de escolaridade formal superior ou previsto para exercício do cargo (*)	Percentuais para área de conhecimento com correlação direta
A	Ensino Médio Completo ou Curso Técnico Completo	5%
B	Curso de Graduação Completo	8%
C	Curso de Pós-graduação Lato Sensu, superior ou igual a 360 horas, Residências Oficiais e Especializações da Área da Saúde	10%
D	Mestrado	15%
E	Doutorado	20%

* *Cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC)*

Para ser beneficiado com essa promoção o servidor deve atender aos seguintes critérios:

- Ter sido aprovado no Estágio Probatório;
- Que o curso não seja pré-requisito para o exercício do cargo ou função exercida pelo servidor;
- Que o diploma ou certificado seja expedido por instituição oficial de ensino, devidamente reconhecida pelos órgãos competentes;
- Para as Residências Oficiais e Especializações da Área da Saúde, o certificado ou declaração seja expedido por Instituição de Ensino ou Órgão de Classe e reconhecido pelo Conselho Profissional Respectivo.

Exemplos de cálculos para reajuste salarial em cima da Promoção por Qualificação

Eu sou do GNF, nível 10, 30 horas. Se faço um curso, como fica minha situação?



GNF, nível 10, 30 h

ENSINO MÉDIO/TÉCNICO

Vencimento Padrão + Promoção por Qualificação, ou seja:

$$R\$ 1.746,77 + 5\% = R\$ 1.834,10$$

GRADUAÇÃO

Vencimento Padrão + Promoção por Qualificação, ou seja:

$$R\$ 1.746,77 + 8\% = R\$ 1.886,51$$

ESPECIALIZAÇÃO/RESIDÊNCIA

Vencimento Padrão + Promoção por Qualificação, ou seja:

$$R\$ 1.746,77 + 10\% = R\$ 1.921,44$$

MESTRADO

Vencimento Padrão + Promoção por Qualificação, ou seja:

$$R\$ 1.746,77 + 15\% = R\$ 2.008,78$$

DOUTORADO

Vencimento Padrão + Promoção por Qualificação, ou seja:

$$R\$ 1.746,77 + 20\% = R\$ 2.096,12$$

GNM, nível 10, 30 h

GRADUAÇÃO

Vencimento Padrão + Promoção por Qualificação, ou seja:

$$R\$ 2.055,02 + 8\% = R\$ 2.219,42$$

ESPECIALIZAÇÃO/RESIDÊNCIA

Vencimento Padrão + Promoção por Qualificação, ou seja:

$$R\$ 2.055,02 + 10\% = R\$ 2.260,52$$

MESTRADO

Vencimento Padrão + Promoção por Qualificação, ou seja:

$$R\$ 2.055,02 + 15\% = R\$ 2.363,27$$

DOUTORADO

Vencimento Padrão + Promoção por Qualificação, ou seja:

$$R\$ 2.055,02 + 20\% = R\$ 2.466,02$$

E no meu caso sou do GNM, nível 10, 30 horas?



Exemplos de cálculos para reajuste salarial usando a Promoção por Qualificação

GNS, nível 10, 30 h

ESPECIALIZAÇÃO/RESIDÊNCIA
Vencimento Padrão + Promoção
por Qualificação, ou seja:
 $R\$ 3.425,03 + 10\% = R\$ 3.767,53$

MESTRADO
Vencimento Padrão + Promoção
por Qualificação, ou seja:
 $R\$ 3.425,03 + 15\% = R\$ 3.938,78$

DOCTORADO
Vencimento Padrão + Promoção
por Qualificação, ou seja:
 $R\$ 3.425,03 + 20\% = R\$ 4.110,03$

Também queremos saber como ficam os trabalhadores de nível superior



O percentual desta promoção será aplicado sobre o vencimento padrão do nível de progressão em que o servidor esteja posicionado. Ou seja, os incentivos não são cumulativos. Sempre que houver mudança na titulação o cálculo será feito em cima do vencimento padrão do nível de progressão em que o servidor esteja posicionado.



ATENÇÃO GNF

A reestruturação do PCCR trouxe também mudanças no nivelamento dos servidores ocupantes dos cargos do Grupo de Nível Fundamental (GNF). Veja na tabela como era antes e como ficou agora.

GRUPO OCUPACIONAL SAÚDE PÚBLICA	NÍVEL ANTERIOR	NÍVEL ATUAL
GNF	1, 2, 3, 4, 5 e 6	1
GNF	7	2
GNF	8	3
GNF	9	4
GNF	10	5
GNF	11	6
GNF	12	7
GNF	13	8
GNF	14	9
GNF	15	10
GNF	16	11

A seguir você verá a tabela com os vencimentos para esse Grupo e poderá ver como fica seu salário com o nível atual.

Tabela com o vencimento padrão para trabalhadores de Nível Fundamental

Nível	Vencimento Proposto 30 Hs	Vencimento Proposto 40 Hs	Vencimento Atual - GAE	Vencimento Atual - Jornada Especial
1	R\$ 1.338,75	R\$ 1.785,00	R\$ 1.234,20	R\$ 1.326,32
2	R\$ 1.378,91	R\$ 1.838,55	R\$ 1.234,20	R\$ 1.333,11
3	R\$ 1.420,28	R\$ 1.893,71	R\$ 1.234,20	R\$ 1.340,10
4	R\$ 1.462,89	R\$ 1.950,52	R\$ 1.234,20	R\$ 1.347,30
5	R\$ 1.506,77	R\$ 2.009,03	R\$ 1.234,20	R\$ 1.354,79
6	R\$ 1.551,98	R\$ 2.069,30	R\$ 1.234,20	R\$ 1.376,40
7	R\$ 1.598,54	R\$ 2.131,38	R\$ 1.234,20	R\$ 1.417,69
8	R\$ 1.646,49	R\$ 2.195,32	R\$ 1.234,20	R\$ 1.460,22
9	R\$ 1.695,89	R\$ 2.261,18	R\$ 1.244,71	R\$ 1.504,03
10	R\$ 1.746,77	R\$ 2.329,02	R\$ 1.278,02	R\$ 1.549,15
11	R\$ 1.799,17	R\$ 2.398,89	R\$ 1.312,33	R\$ 1.595,63
12	R\$ 1.853,14	R\$ 2.470,86	-	-
13	R\$ 1.908,74	R\$ 2.544,98	-	-
14	R\$ 1.966,00	R\$ 2.621,33	-	-
15	R\$ 2.024,98	R\$ 2.699,97	-	-

Eu sou servidor GNF. Meu nível era 15. Como fica meu vencimento agora?

**O antigo Nível 15
passa a ser Nível 10**

**Se trabalhar 30 horas o
vencimento é de
R\$ 1.746,77**

**Se trabalhar 40 horas o
vencimento é de
R\$ 2.329,02**

Tabela com o vencimento padrão para trabalhadores de Nível Médio

Nível	Vencimento Proposto 30 Hs	Vencimento Proposto 40 Hs	Vencimento Atual - GAE	Vencimento Atual - Jornada Especial
1	R\$ 1.575,00	R\$ 2.100,00	R\$ 1.295,20	R\$ 1.351,69
2	R\$ 1.622,25	R\$ 2.163,00	R\$ 1.295,20	R\$ 1.359,24
3	R\$ 1.670,92	R\$ 2.227,89	R\$ 1.295,20	R\$ 1.367,02
4	R\$ 1.721,05	R\$ 2.294,73	R\$ 1.295,20	R\$ 1.400,82
5	R\$ 1.772,68	R\$ 2.363,57	R\$ 1.295,20	R\$ 1.442,85
6	R\$ 1.825,86	R\$ 2.434,48	R\$ 1.295,20	R\$ 1.486,14
7	R\$ 1.880,63	R\$ 2.507,51	R\$ 1.325,41	R\$ 1.530,72
8	R\$ 1.937,05	R\$ 2.582,74	R\$ 1.359,32	R\$ 1.576,64
9	R\$ 1.995,16	R\$ 2.660,22	R\$ 1.394,24	R\$ 1.623,94
10	R\$ 2.055,02	R\$ 2.740,02	R\$ 1.430,21	R\$ 1.672,66
11	R\$ 2.116,67	R\$ 2.822,22	R\$ 1.467,26	R\$ 1.722,84
12	R\$ 2.180,17	R\$ 2.906,89	R\$ 1.505,43	R\$ 1.774,52
13	R\$ 2.245,57	R\$ 2.994,10	R\$ 1.544,73	R\$ 1.827,76
14	R\$ 2.312,94	R\$ 3.083,92	R\$ 1.585,22	R\$ 1.882,59
15	R\$ 2.382,33	R\$ 3.176,44	R\$ 1.626,92	R\$ 1.939,07
16	R\$ 2.453,80	R\$ 3.271,73	R\$ 1.669,87	R\$ 1.997,24
17	R\$ 2.527,41	R\$ 3.369,88	-	-
18	R\$ 2.603,24	R\$ 3.470,98	-	-
19	R\$ 2.681,33	R\$ 3.575,11	-	-
20	R\$ 2.761,77	R\$ 3.682,36	-	-

Eu sou servidor nível 10 GNM. Como fica meu vencimento agora?

Se trabalhar 30 horas o vencimento é de **R\$ 2.055,02**

Se trabalhar 40 horas o vencimento é de **R\$ 2.740,02**

Tabela com o vencimento padrão para trabalhadores de Nível Superior

Nível	Vencimento Proposto 30 Hs	Vencimento Proposto 40 Hs	Vencimento Atual - GAE	Vencimento Atual - Jornada Especial
1	R\$ 2.625,00	R\$ 3.500,00	R\$ 2.186,28	R\$ 2.699,09
2	R\$ 2.703,75	R\$ 3.605,00	R\$ 2.242,54	R\$ 2.780,06
3	R\$ 2.784,86	R\$ 3.713,15	R\$ 2.300,48	R\$ 2.863,46
4	R\$ 2.868,41	R\$ 3.824,54	R\$ 2.360,16	R\$ 2.949,36
5	R\$ 2.954,46	R\$ 3.939,28	R\$ 2.421,63	R\$ 3.037,84
6	R\$ 3.043,09	R\$ 4.057,46	R\$ 2.484,95	R\$ 3.128,98
7	R\$ 3.134,39	R\$ 4.179,18	R\$ 2.550,16	R\$ 3.222,85
8	R\$ 3.228,42	R\$ 4.304,56	R\$ 2.617,34	R\$ 3.319,54
9	R\$ 3.325,27	R\$ 4.433,70	R\$ 2.686,52	R\$ 3.419,12
10	R\$ 3.425,03	R\$ 4.566,71	R\$ 2.757,79	R\$ 3.521,70
11	R\$ 3.527,78	R\$ 4.703,71	R\$ 2.831,19	R\$ 3.627,34
12	R\$ 3.633,61	R\$ 4.844,82	R\$ 2.906,79	R\$ 3.736,16
13	R\$ 3.742,62	R\$ 4.990,16	R\$ 2.984,66	R\$ 3.848,25
14	R\$ 3.854,90	R\$ 5.139,87	R\$ 3.064,87	R\$ 3.963,70
15	R\$ 3.970,55	R\$ 5.294,06	R\$ 3.147,48	R\$ 4.082,61
16	R\$ 4.089,66	R\$ 5.452,89	R\$ 3.232,57	R\$ 4.205,09
17	R\$ 4.212,35	R\$ 5.616,47	-	-
18	R\$ 4.338,73	R\$ 5.784,97	-	-
19	R\$ 4.468,89	R\$ 5.958,52	-	-
20	R\$ 4.602,95	R\$ 6.137,27	-	-

Eu sou nível 10 do GNS. Como fica meu vencimento agora?



Se trabalhar 30 horas o vencimento é de
R\$ 3.425,03

Se trabalhar 40 horas o vencimento é de
R\$ 4.566,71

Tabela com o vencimento padrão para trabalhadores ocupantes dos cargos de Médico e Cirurgião-Dentista*

GRUPOS OCUPACIONAIS SAÚDE PÚBLICA	NÍVEL	VENCIMENTO PADRÃO MÉDICO E BUCO MAXILO FACIAL 20 HORAS	VENCIMENTO PADRÃO MÉDICO E BUCO MAXILO FACIAL 40 HORAS
GNS	1	R\$ 4.081,49	R\$ 8.162,97
GNS	2	R\$ 4.147,11	R\$ 8.294,23
GNS	3	R\$ 4.214,7	R\$ 8.429,41
GNS	4	R\$ 4.284,34	R\$ 8.568,65
GNS	5	R\$ 4.356,03	R\$ 8.712,08
GNS	6	R\$ 4.429,9	R\$ 8.859,8
GNS	7	R\$ 4.505,97	R\$ 9.011,96
GNS	8	R\$ 4.584,33	R\$ 9.168,68
GNS	9	R\$ 4.665,05	R\$ 9.330,11
GNS	10	R\$ 4.748,18	R\$ 9.496,36
GNS	11	R\$ 4.833,81	R\$ 9.667,61
GNS	12	R\$ 4.922,01	R\$ 9.844,01
GNS	13	R\$ 5.012,84	R\$ 10.025,69
GNS	14	R\$ 5.106,4	R\$ 10.212,83
GNS	15	R\$ 5.202,78	R\$ 10.405,58
GNS	16	R\$ 5.363,55	R\$ 10.604,1

* Com especialidade em Cirurgia e Traumatologia Buco-Maxilo-Facial



O servidor em Estágio Probatório precisa fazer a Avaliação de Desempenho?



A Avaliação de Desempenho Individual do Servidor da Saúde (ADISS): é o instrumento utilizado anualmente para aferição dos resultados obtidos pelos servidores da SESAP no desempenho das atribuições e funções.

Durante o Estágio Probatório, por um período de 3 anos, o servidor realiza a Avaliação de Desempenho Especial a cada ano. Segundo a qual deverá obter uma média de 70% (setenta por cento) de aprovação. Após o Estágio Probatório, se aprovado, o servidor já estável, ingressará no nível "2" da carreira e no ano seguinte poderá ingressar no nível "3".

A partir daí, a progressão para o próximo nível na carreira ocorrerá a cada biênio (dois anos).



O servidor em Estágio Probatório além da média mínima de 70% nas avaliações especiais de desempenho, deve participar de todos os módulos do curso de formação obrigatório que será oferecido pela Sesap. Para ser aprovado e adquirir estabilidade.

E sobre as Jornadas, o que mudou?

JORNADAS DE TRABALHO

- ✓ Jornada de trabalho de 30 horas semanais, sendo considerada como Jornada Padrão, com carga-horária diária de 6 horas completas, ininterruptas, em horário diurno. Agora o servidor tem a opção de escolher uma Jornada de Trabalho de 20 horas semanais ou de 40 horas semanais, mediante análise e autorização da CGTES.
- ✓ Os cargos de Cirurgião-Dentista, Médico, Médico do Trabalho, Médico Perito e Médico Veterinário têm a jornada de trabalho de 20 horas semanais, com carga-horária diária de 4 horas completas, ininterruptas, nos turnos matutino ou vespertino; com opção do servidor pela Jornada de Trabalho de 30 ou 40 horas semanais, mediante análise e autorização da CGTES.
- ✓ Há ainda a jornada de trabalho de 40 horas semanais, com carga-horária diária de 8 horas completas, em dois turnos de 4 horas, com intervalo mínimo de 1 (uma) hora entre turnos.
- ✓ Já o cargo de Técnico em Radiologia tem uma jornada de trabalho de 24 horas semanais.

JORNADAS DE PLANTÃO

- ✓ O regime de plantão é destinado aos servidores que desenvolvam suas atividades funcionais em serviços de saúde, que funcionem em regime de 24 horas ininterruptas de trabalho, vedado para atividades administrativas.
- ✓ Para atividades administrativas há a opção de Hora Extra, como serviço extraordinário, com acréscimo de 50% em relação à hora normal de trabalho, para atender a situações excepcionais e temporárias em decorrência de imperiosa e comprovada necessidade, respeitando o limite máximo de duas horas por jornada diária.

Os servidores efetivos que desempenham suas funções em Jornadas de Trabalho de 40, 30 e 20 horas semanais, poderão dar plantões eventuais em serviços que funcionam em regime de 24 horas ininterruptas de trabalho. A reestruturação do PCCR instituiu os seguintes tipos de plantão:

- Plantão de 4 horas diárias completas;
- Plantão de 6 horas diárias completas;
- Plantão de 12 horas diárias completas;
- Plantão de 18 horas diárias completas;
- Plantão de 24 horas diárias completas.



O servidor que exerce suas funções em regime de plantão não poderá realizar a Hora Extra.

MODALIDADES DE PLANTÃO

Ficam instituídas as seguintes modalidades de plantão para os profissionais da saúde:

- ✓ **Plantão convencional:** Será realizado nos serviços de saúde onde o profissional desenvolve o seu trabalho, ocorrerá de acordo com a sua jornada de trabalho. Durante o cumprimento deste tipo de plantão não será permitido ao servidor sair do local de trabalho.
- ✓ **Plantão de sobreaviso:** destinado ao profissional médico que permanece à disposição da instituição de saúde, de forma não-presencial, cumprindo jornada de trabalho preestabelecida. Quando requisitado deve ter condições de atendimento presencial em tempo hábil. Durante o cumprimento deste tipo de plantão, o servidor deverá estar sempre disponível.

Valorização do servidor justa e compatível com o serviço público



O mês de março será o início das negociações para revisão do PCCR. Momento em que poderão ser revistos os vencimentos padrão e as vantagens remuneratórias, como também dos impactos sobre a qualidade dos serviços.



Remuneração atrelada. Do nível "1" ao "15", do GNF; e do "1" ao "20", dos GNM e GNS, será de 3% o percentual, a título de diferença, quanto ao valor pecuniário existente entre cada nível. Os valores dos vencimentos padrão referentes ao GNF significaram 85% do GNM. Já os valores do GNM, significaram 60% GNS. Todos com base no nível "1" da progressão das carreiras.



Os novos concursos serão regionalizados.



Revogadas as Gratificações de Jornada Especial, Atividade Estadual e Gratificação Especial de Localização Geográfica, sendo esta transformada em **Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada VPNI**. Ou seja, mesmo com as mudanças, o trabalhador não terá perdas salariais.



Os aposentados terão os seus vencimentos padrão alterados para os valores atuais.



Para dúvidas envie e-mail para pccrsaudern@gmail.com



Para ler o documento acesse o [link](#)