

GERÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

MEMORANDO Nº 5448312 - GDP/EMSERH

São Luís ,27 de dezembro de 2024

Assunto:

À Assessoria Jurídica de Gestão de Pessoas,

Considerando o parecer do Conselho de Administração, sobre o Plano de Emprego, Carreiras e Salários da EMSERH, considerando que a análise foi sobre o Plano, Anexo I - Tabela Salário Base EMSERH, Estatuto Social da EMSERH, Regimento Interno da EMSERH. A Gerência de Desenvolvimento vem por meio deste solicitar a esta assessoria que adeque o Plano às regras de elaboração de normativos, considerando-se o preâmbulo, artigo, incisos, alíneas e parágrafos, em todo o instrumento. A solicitação consta em anexo (Parecer nº 02/2024-COAUD-CCR/EMSERH).

É oportuno destacar que as considerações pertinentes a demanda de alteração já foram realizadas.

Segue em anexo Parecer e o Plano de Empregos, Carreiras e Salários.

À disposição.

atenciosamente:

Hévila Susane Batista Fortes
Gerente de Desenvolvimento de Pessoas
Mat.: 14624

De Acordo:

Lilian Neves Carvalho
Diretora Executiva de Gestão de Pessoas
Mat.: 13797



Documento assinado eletronicamente por **HEVILA SUSANE BATISTA FORTES, GERENTE DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - EMSERH**, em 27/12/2024, às 16:05, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **LILIAN NEVES CARVALHO, DIRETORA EXECUTIVA DE GESTAO DE PESSOAS - EMSERH**, em 10/01/2025, às 14:03, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.ma.gov.br/autenticidade> informando o código verificador **5448312** e o código CRC **087D6227**.

Av. Borborema, Nº 25 - Q 16 - Calhau CEP: 65.071-360, São Luís/MA Tel: (98) 3235-7333 |
CNPJ: 18.519.709/0001-63



Parecer nº 02/2024-COAUD-CCR/EMSERH

Assunto: Manifestação de Viabilidade do Plano de Emprego, Carreiras e Salários da EMSERH.

1. RELATÓRIO

O presente Parecer tem por objetivo atender ao Memorando nº 24/2024-CA/EMSERH/MA expedido pelo Conselho de Administração em 25 de novembro do corrente ano, na qual, solicita parecer dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração da EMSERH “*acerca da viabilidade Plano de Emprego, Carreira e Salários da EMSERH*”.

Inicialmente cumpre esclarecer que os Comitês, no exercício de suas atribuições legais e estatutárias, analisarão os seguintes documentos: **a)** Plano de Emprego, Carreira e Salários da EMSERH; **b)** Anexo I – Tabela Salário Base EMSERH; **c)** Estatuto Social da EMSERH; **d)** Regimento Interno da EMSERH;

É, em síntese, o relatório. Passamos a opinar.

2. DA ANÁLISE DO PLANO DE EMPREGO, CARREIRAS E SALÁRIOS DA EMSERH

Primeiramente, cumpre esclarecer que conforme Art. 28, XVI, “d”, compete ao Conselho de Administração, deliberar, mediante proposta da Diretoria Executiva, o plano de salários de seus empregados.

Assim, cumprindo a solicitação do Conselho de Administração, o Comitê de Auditoria Estatutário e o Comitê de Controle de Riscos de assessoramento ao Conselho de Administração, cumprindo a solicitação do Conselho de Administração, os Comitês, analisando o Plano de Emprego, Carreiras e Salários da EMSERH, juntamente com o ANEXO I, identificam que o documento em comento apresenta resumidamente que a iniciativa tem por objetivo estabelecer as políticas e diretrizes efetivas para ascensão profissional dos seus empregados, de acordo com tempo de serviço e qualificação.

Ademais, explica que a Diretoria Executiva de Gestão de Pessoas, por meio da comissão instituída pela portaria nº 404/2024/GAB/EMSERH, 26 agosto de 2024, é a responsável pela implantação, aplicação, administração e monitoramento do Plano de Empregos, Carreiras e Salários da EMSERH.

Feitos tais esclarecimentos acerca da concepção do Plano de Empregos, Carreiras e Salários da EMSERH, passa-se a analisar, de forma multidisciplinar, o instrumento normativo juntamente com o seu anexo.

2.1 DA NECESSIDADE DE ADEQUAR O NORMATIVO ÀS REGRAS DE ELABORAÇÃO DE ATOS NORMATIVOS

É cediço que a elaboração de normas e de comunicações oficiais exige o bom uso da técnica, pois a linguagem utilizada pela administração pública deve buscar a clareza e a precisão, a fim de evitar conflitos de interpretação causados por incoerências, contradições, ambiguidades ou lacunas.

Considerando-se que as normas têm como fim precípua harmonizar práticas, de modo que as pessoas tenham as mesmas orientações e expectativas em relação ao meio social que convivem, a partir da leitura do referido normativo, verificou-se a necessidade de adequar seu conteúdo à técnica legística.

Assim, os Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração sugerem algumas contribuições para inserção e alteração no Plano de Empregos, Carreiras e Salários - PECS da EMSERH:

- a) Adequar o PECS às regras de elaboração de normativos, considerando-se o preâmbulo, artigo, incisos, alíneas e parágrafos, **em todo o instrumento**;
- b) Item 3 – Estrutura do Plano de Empregos, Cargos e Salários: Iniciar a contagem por Incisos;
- c) Item 4.2 – Adequar a frase final para Parágrafo e pontuar de forma a melhorar o entendimento e interpretação da norma: *É de responsabilidade de cada gestor manter as descrições de funções atualizadas, submetendo previamente as alterações para análise e aprovação da Diretoria Executiva de Gestão de Pessoas e à Comissão. Caso haja necessidade, serão submetidos à análise de áreas específicas a cada função.*
- d) Nos itens 4.3.1 e 4.3.2 foi verificado que está sendo utilizada a expressão “servidores”. Considerando a leitura de todo o normativo, sugere-se substituir por empregado.

2.2 DA NECESSIDADE DE ADEQUAR O TEXTO PARA MELHOR INTERPRETAÇÃO DA NORMA

Outro ponto a ser considerando no âmbito do PECS, é que no tange à disposição do texto, evidencia-se a necessidade de se utilizar uma linguagem mais clara e objetiva em alguns trechos da norma, evitando, assim, dúvidas e consequências imprevistas que possam agravar ou criar problemas futuros à EMSERH.

Deste modo, sugere-se adequar a redação de alguns tópicos, que abaixo seguem:

- a) Verificar o Título do normativo, uma vez que o Estatuto Social faz referência ao o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da EMSERH, conforme Art. 63 do Estatuto Social;
- b) Item 1: Sugere-se alterar o objetivo descrito na alínea “g”. Pela leitura do dispositivo, o entendimento é que reter talentos seja um objetivo impositivo, mas compreende-se que esta é uma consequência do PECS. Portanto, sugerimos sua substituição para: Estimular a busca pela qualificação profissional.
- c) Item 4.3.3 Progressão, I – Progressão por Tempo de Serviço – PTS: Na parte de critérios, não ficou claro que também se faz necessária a prévia aprovação em concurso público ou processo seletivo, ainda que exista em outra parte do documento. Há, portanto, a necessidade de acrescentar-se como critério para concessão da PTS, a aprovação em concurso público ou processo seletivo;
- d) Item 4.3.3, II, página 13: A perda da progressão se dará com 7 (sete) ou 6 (seis) faltas injustificadas? Como existe Promoção, e no item 4.3.2 informa período diferente, a sugestão é que apenas se retire a palavra promoção.
- e) Item 4.3.3, II, “b”: Sugere-se retirar a frase “*Não sendo acumulativo a progressão por tempo de serviço e por qualificação profissional*” já que existe essa vedação na página 13;

3. CONCLUSÃO

Por fim, diante das considerações acima expostas, os membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, recomendam por unanimidade, sua aprovação desde que sejam realizadas alterações devidas.

Consoante as informações aqui contidas, é o parecer, s.m.j.

Submeta-se ao Conselho de Administração para conhecimento.

São Luís, 29 de novembro de 2024

COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO

Renan Castro Cordeiro Leite

Coordenador do Comitê de Auditoria Estatutário – EMSERH

Marília Valporto Fernandes

Membro do Comitê de Auditoria Estatutário – EMSERH

Noabe Coelho da Cunha

Membro do Comitê de Auditoria Estatutário - EMSERH

COMITÊ DE CONTROLE DE RISCOS

Marcelo de Sousa Santos

Coordenador do Comitê de Controle de Riscos – EMSERH

Etheana Lima Trajano

Membro do Comitê de Controle de Riscos – EMSERH

Roosevelt Figueira de Mello Júnior

Membro do Comitê de Controle de Riscos – EMSERH

PLANO DE CARGOS CARREIRAS E SALÁRIOS

2025

®2025, EMSERH. Todos os direitos reservados.

Empresa Maranhense de Serviços Hospitalares – EMSERH

www.emserh.gov.ma.br

Empresa Maranhense de Serviços Hospitalares – EMSERH

Atos Normativos – Plano de Empregos, Cargos e Salários – Maranhão:
EMSERH – Empresa Maranhense de Serviços Hospitalares, 2025. 1º
edição

Palavras-chaves: 1. Plano de emprego; 2. Cargos; 3. Salários

EMPRESA MARANHENSE DE SERVIÇOS HOSPITALARES

Avenida Borborema, 25, Quadra 16, Calhau|

CEP: 65071-360 | São Luís – MA

Telefone: (98) 3235-7333 | Site: emserh.gov.ma.br



CamScanner

MARCELLO APOLONIO DUAILIBE BARROS

Presidente

JESSYCA COSTA XAVIER

Diretora Executiva de Engenharia e Manutenção

JORGE CARLOS ARAÚJO DE ARAÚJO

Diretor Executiva de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e
Meio Ambiente

LILIAN NEVES CARVALHO

Diretora Executiva de Gestão de Pessoas

LETÍCIA HELENA DO VALE FAÇANHA

Diretora Executiva Administrativa

PAULO EDUARDO PACHECO CARDOSO RONCHI

Diretor Executivo de Planejamento, Governança e Inovação

RICARDO MARTINS CASTRO

Diretor Executivo Clínico

WANDERSON RAFAEL MENDONÇA BATISTA

Diretor Executivo Financeiro



CamScanner

COMISSÃO RESPONSÁVEL PELO PROJETO

HÉVILA SUSANE BATISTA FORTES

Gerente de Desenvolvimento de Pessoas/EMSERH

LILIAN NEVES CARVALHO

Diretora Executiva de Gestão de Pessoas/EMSERH

THAIS DE MORAIS ANDRADE ALMEIDA

Coordenadora da Assessoria Jurídica da DEGP/EMSERH

KENNEDY VERAS DOS SANTOS

Coordenador Trabalhista do NJ/EMSERH

JOENVILLY CARDINELE REGO OLIVEIRA AZEVEDO

Gerente da Qualidade/EMSERH

EDUARDO HENRIQUE SANTOS PEREIRA

Chefe de Gabinete/EMSERH

LUCIANA MARIA ATAIDE AZEVEDO

Assessora de Governança/EMSERH



CamScanner

APRESENTAÇÃO

A Empresa Maranhense de Serviços Hospitalares – EMSERH é empresa pública, dotada de personalidade jurídica de direito privado e patrimônio próprio, sem fins lucrativos, autorizada sua criação, pela Lei Estadual nº 9.732 de 19 de dezembro de 2012, tendo por finalidade a gestão e a assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico, assim como a prestação de apoio às instituições de ensino, pesquisa e extensão.

Este plano estabelece critérios para gestão de empregos, carreiras e salários da Empresa Maranhense de Serviços Hospitalares – EMSERH. O principal objetivo é estabelecer as políticas e diretrizes efetivas para ascensão profissional dos seus empregados, de acordo com tempo de serviço e qualificação.

A Diretoria Executiva de Gestão de Pessoas, por meio da comissão instituída pela portaria nº 404/2024/GAB/EMSERH, 26 agosto de 2024, é a responsável pela implantação, aplicação, administração e monitoramento do Plano de Empregos, cargos e Salários da EMSERH.

SUMÁRIO

1. Objetivos	08
2. Composição da Estrutura	08
3. Estrutura	09
4. Descrição de emprego, função e Carreira	09
4.1 Emprego	09
4.2 Função	09
4.3 Carreira	10
4.3.1 Fases da carreira	10
4.3.2 Promoção por mérito	10
4.3.3 Progressão	11
5. Estágio Probatório	13
5.1 Avaliação de Desempenho	13
6. Disposições Gerais	14

1. OBJETIVOS

Para efeito deste plano serão considerados os seguintes objetivos:

- a) Remunerar o trabalho de forma clara e transparente, adequando às regras estabelecidas e à legislação vigente;
- b) Melhorar os resultados organizacionais;
- c) Estabelecer critérios de diferenciação entre os empregos e os salários destes;
- d) Estimular o autogerenciamento salarial da carreira profissional;
- e) Criar condições motivacionais e de melhoria da autoestima do empregado;
- f) Incentivar e engajar os empregados;
- g) Estimular a busca pela qualificação profissional.

2. COMPOSIÇÃO DA ESTRUTURA

A estrutura dos empregos e carreiras da EMSERH foi definida em dois grupos, conforme descrito:

- Administrativo;
- Assistencial.

A tabela com detalhamento da distribuição de todos os subgrupos e empregos está demonstrada no Anexo I.

3. ESTRUTURA DO PLANO DE EMPREGOS, CARGOS E SALÁRIOS

A estruturação do Plano de Empregos, Cargos e Salários está organizada em: grupo, subgrupo, emprego, classe e nível salarial, conforme Anexo I, que é parte integrante deste documento.

- h) **Grupo:** é composto por um ou mais subgrupos organizados em carreiras, integradas por empregos de provimento efetivo, dispostas de acordo com a natureza e complexidade das atribuições que abrangem várias atividades;
- i) **Subgrupo:** é o conjunto de carreiras agrupadas segundo a correlação e afinidades entre as atividades de cada carreira, natureza do trabalho ou o grau de conhecimento necessário ao exercício das respectivas atribuições;
- j) **Emprego Efetivo:** é o conjunto de atribuições e responsabilidades exercidas e instituído de forma permanente, caracterizado por deveres e responsabilidade, provido por concurso público;
- k) **Classe:** é o conjunto de referências dos empregos públicos hierarquizados, que representam as perspectivas de desenvolvimento funcional;
- l) **Referência:** é o nível integrante da faixa de remuneração, fixado para classe e atribuído ao ocupante do emprego, em decorrência do seu progresso salarial;
- m) **Nível Salarial:** são os valores que expressam o salário inicial dos primeiros níveis de cada classe, considerando que a referência 1 corresponde ao nível do ingresso da tabela salarial do emprego.

4. DESCRIÇÃO DE EMPREGO, FUNÇÃO E CARREIRA

4.1 Emprego

É uma composição de funções ou atividades equivalentes às tarefas a serem desempenhadas, a qual é definido estrategicamente na busca da organização. A análise de um emprego e sua descrição são formas de auxiliar na contratação do empregado dentro do perfil desejado pela empresa.

4.2 Função

A descrição de função divide-se em:

- a) **Objetivo do Emprego:** descreve, de forma sucinta, o principal objetivo do emprego;
- b) **Descrição Sumária:** descreve, de forma sucinta, as principais atribuições do emprego;
- c) **Competências Comportamentais:** descreve as competências necessárias para desempenhar as atividades do emprego;
- d) **Competências Técnicas:** descreve as habilidades técnicas necessárias para desempenhar as atividades do emprego;
- e) **Requisitos básicos da função:** define o mínimo indispensável de formação e conhecimentos para o exercício de cada função.

4.2.1 É de responsabilidade de cada gestor manter as descrições de funções atualizadas, submetendo previamente as alterações para análise e aprovação da Diretoria Executiva de Gestão de Pessoas e à Comissão. Caso haja necessidade, serão submetidos à análise de áreas específicas a cada função.

4.3 Carreira

É o conjunto de empregos públicos estruturados em classes, agrupadas de acordo com a natureza das atividades e grau de escolaridade a partir do ingresso do empregado na empresa.

4.3.1 Fases da Carreira

Esse plano prevê critérios de movimentação que permite aos empregados o crescimento na carreira em termos horizontal (progressão) e vertical (promoção), conforme descrito abaixo:

4.3.2 Promoção por Mérito

Constitui-se na progressão (mudança de níveis) dentro da classe salarial ocupada (sentido horizontal da faixa), que ocorrerá em forma de mérito, onde ocorrerá a avaliação dentro de um determinado período de tempo.

A efetivação das promoções por mérito ocorrerá sempre que o empregado cumprir, cumulativamente:

- Dois anos na última referência da classe em que se encontra;
- Estar no efetivo exercício de sua função.
- Ter obtido nas duas últimas avaliações, desempenho satisfatório, nos termos definidos em normativo próprio.
- Não estar posicionado no último nível da faixa salarial do emprego ocupado no PECS;
- Não ter sofrido 02(duas) ou mais punições disciplinares (advertência ou suspensão disciplinar) nos últimos 02 (dois) anos que antecedem a promoção;
- Ter no máximo 06 (seis) faltas injustificadas, nos últimos 02 (dois) anos que antecedem a promoção;
- Não estar cumprindo o período de aviso prévio, na forma da legislação vigente;
- Ter realizado regulamente os exames periódicos de saúde.

A promoção por mérito começará a vigorar após a implantação da ferramenta para avaliação de desempenho com foco em competências, definidas em normativo próprio que será aplicada aos empregados da EMSERH.

A Gerência de Desenvolvimento de Pessoas, vinculada à Diretoria Executiva de Gestão de Pessoas, será responsável por coordenar e orientar o processo de Avaliação de Desempenho e deverá constituir Comissão Especial de Avaliação, com o objetivo de analisar e avaliar os recursos requeridos pelos empregados referentes ao resultado do processo de avaliação de desempenho.

A promoção estará condicionada à disponibilidade orçamentária. A avaliação ocorrerá anualmente, dentro das condições definidas em normativo próprio.

4.3.3 Progressão

É a evolução do empregado dentro da tabela remuneratória, no mesmo emprego, dentro da mesma classe, levando-se em consideração, o tempo de exercício no emprego e a qualificação profissional.

I Progressão por Tempo de Serviço – PTS

Obtida mediante avaliação do tempo de permanência na empresa a cada dois anos e será efetuada independentemente de requerimento, com percentual de 3% sobre o salário base, a contar da data de admissão, levando em consideração anos pares e ímpares, a depender da natureza de sua admissão **que deverá ocorrer por meio de contratação por aprovação de Concurso Público.**

A Progressão por Tempo de Serviço terá rubrica própria na folha de pagamento, sendo considerado um rendimento à parte.

Para colaboradores efetivos em exercício de empregos comissionados ou em exercício de função gratificada, a progressão será baseada sobre o salário base e não no complemento do emprego em comissão ou da função gratificada que estiver exercendo.

Caso o empregado venha prestar concurso para um novo emprego, a data a ser considerada para fins de contagem do tempo de serviço será a data de admissão do primeiro concurso, desde que não ultrapasse intervalo de 30 dias entre contratos.

Fica definido o teto máximo a ser conquistado em progressão por tempo de serviço em até 24 anos de trabalho na empresa.

Segue abaixo critérios que devem ser cumpridos para que a progressão por tempo de serviço ocorra:

- Ser efetivado no estágio probatório;
- Ter cumprido o interstício mínimo de dois anos de efetivo exercício na referência de remuneração em que se encontra, ou seja, não ter progredido por tempo de serviço no período inferior a 02 (dois) anos.
- Estar no efetivo exercício do seu emprego;

II Progressão por Qualificação Profissional

Poderá ocorrer quando o empregado obtiver o certificado/diploma em pós-graduação, especialização, residência multiprofissional e/ou residência médica, mestrado, doutorado, reconhecido pelo Ministério da Educação – MEC, em áreas correspondentes a do exercício do emprego ocupado, adquirido posteriormente ao seu ingresso, desde que não constitua requisito para o ingresso no emprego.

Serão aceitos cursos de especialização *latu sensu* e *stricto sensu* somente aqueles com duração mínima de 360h (trezentos e sessenta horas);

Serão aceitos cursos de residência multiprofissional e médica somente aqueles com duração mínima de 5.760h (cinco mil, setecentos e sessenta horas);

A progressão por qualificação profissional é inacumulável ao empregado que for portador de mais de uma titulação, prevalecendo o de maior percentual, na apresentação de dois ou mais títulos, só haverá progressão na contagem de 01 título.

Segue abaixo critérios que devem ser cumpridos para que a progressão por qualificação profissional ocorra:

- a) Manifestar expressamente por meio de abertura de requerimento a opção da progressão por qualificação profissional, anexando certificado/diploma.
- b) O empregado deverá manifestar-se expressamente por meio de abertura de requerimento a opção da progressão por qualificação profissional, no prazo de sessenta dias anteriores a data que completa o interstício mínimo para a progressão por tempo de exercício no cargo.
- c) Para progressão por qualificação profissional, haverá limitação de títulos máximo para devida progressão, ficando limitado dois títulos de pós-graduação ou residência médica ou multiprofissional, um título para mestrado e um título para doutorado, não sendo obrigatório o cumprimento dos níveis de graduação para progressão.
- d) A ordem de apresentação dos títulos (pós-graduação/residência multiprofissional ou médica, mestrado, doutorado) ficará a critério do empregado, devendo este observar a limitação estabelecida na alínea anterior.

O empregado que manifestar interesse pela progressão por qualificação profissional terá progressão, conforme a tabela abaixo:

Item	Percentual	Condição
I	7%	Conclusão de curso de especialização/residências
II	15%	Conclusão de curso de mestrado
III	30%	Conclusão de curso de doutorado

A progressão por qualificação profissional não se aplica para empregos que exigem formação em nível médio/ técnico.

Implicará na efetivação da progressão por tempo de serviço no emprego público, a não manifestação do empregado, conforme discriminado no tópico acima (subitem II).

Perderá o direito à progressão por qualificação profissional, à progressão por tempo de serviço no emprego, e a promoção, o empregado que, no período aquisitivo:

- Tiver sofrido 02 (duas) ou mais punições disciplinares (advertência ou suspensão) nos últimos 02 (dois) anos que antecederam a progressão;
- Estiver de licença sem remuneração, ou outra hipótese de suspensão contratual;
- Tiver 07(sete) ou mais faltas injustificadas, nos últimos 02(dois) anos que antecedem a progressão e/ou promoção;
- Estiver cumprindo o período de aviso prévio, na forma da legislação vigente;
- Estiver com pendência de realização de exames periódicos de saúde;
- For condenado por sentença transitada em julgado ou punido disciplinarmente enquanto durar seus efeitos.

É vedado ao empregado, em um mesmo ano, o desenvolvimento na carreira mediante:

- Promoção e progressão;
- Progressão por qualificação profissional e progressão por tempo de serviço no emprego;

5. ESTÁGIO PROBATÓRIO

É o processo que visa aferir se o empregado recém-contratado possui aptidão e capacidade suficiente para o desempenho do emprego público, conforme dispõe o Art. 19 do Regulamento Pessoal da EMSERH.

5.1 Avaliação de Desempenho

A análise e julgamento dos recursos administrativos interpostos pelos empregados da EMSERH referente ao processo de Avaliação de Desempenho do estágio probatório, será de responsabilidade da Comissão de Empregos, Carreiras e Salários.

A Avaliação de Desempenho terá um normativo próprio e acontecerá no prazo máximo de 90 dias.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

Os empregados admitidos por meio do concurso público nº 001/2017 migrarão automaticamente para este Plano de Empregos, Cargos e Salários - PECS, exceto se houver manifestação contrária do empregado, no prazo que vier a ser estabelecido pela Comissão.

Fica estabelecido que a Progressão por Qualificação Profissional terá início em 2026, seguindo o critério estabelecido neste Plano.

As tabelas salariais poderão sofrer reajustes de valores em decorrência de determinação legal e acordo coletivo com os sindicatos das categorias.

As situações não previstas expressamente neste Plano serão analisadas pela Comissão de Plano de Empregos, Cargos e Salários, mediante requerimento formal.