



EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES

SCS Quadra 9, Edifício Parque Cidade Corporate, Torre C, 1º ao 3º andares - Bairro Asa Sul

Brasília-DF, CEP 70308-200

(61) 3255-8900 - <http://www.ebserh.gov.br>

**Relatório - SEI nº 8/2023/SERET/CDP/DGP-EBSERH**

Brasília, 11 de dezembro de 2023.

**Assunto:** Relatório final acerca da revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos empregados públicos da Rede EBSERH.

## 1. INTRODUÇÃO

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh, é uma empresa pública com personalidade jurídica de direito privado e patrimônio próprio, vinculada ao Ministério da Educação, conforme estabelecido na Lei 12.550, de 15 de dezembro de 2011, lei que criou a Ebserh. Ainda nessa lei, ficou estabelecido que o regime de pessoal permanente da empresa será o da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Neste sentido, por ser um regime celetista, a empresa celebra, a cada data-base, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) com a participação das entidades sindicais que são representantes dos empregados e com representantes do empregador.

Deste modo, em busca da valorização do capital humano da empresa, durante a negociação do ACT 2023/2024 foram firmados alguns compromissos da empresa com os empregados, com o objetivo de dar prosseguimento aos temas que não tiveram a discussão esgotada durante a negociação do ACT, dentre elas a constituição de Grupos de Trabalho (GTs) com temas relevantes para a vida funcional do trabalhador.

Assim, foi publicada a Portaria - SEI nº 182, de 18 de maio de 2023, instituindo o GT para o *“Revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salário-PCCS e da Norma de Progressão”*. Posteriormente, foi publicada nova Portaria - SEI nº 261, de 10 de julho de 2023, com a designação dos membros do GT.

## 2. OBJETIVO

O Grupo de Trabalho tem como propósito realizar estudos que visem revisar e aprimorar o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos empregados da Rede, bem como a Norma de Progressão, produzindo um Relatório, com vistas à apreciação e à deliberação da Gestão da Empresa e demais instâncias competentes.

## 3. MOTIVAÇÃO

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) é uma ferramenta fundamental para a gestão de recursos humanos em organizações, incluindo empresas públicas. Ele desempenha vários papéis importantes, ao proporcionar uma estrutura organizacional clara e transparente. Aqui estão alguns dos propósitos e benefícios de um PCCS em uma empresa pública:

**I. Equidade Salarial:** Um PCCS ajuda a garantir a equidade salarial dentro da organização, garantindo que funcionários que desempenham funções semelhantes ou equivalentes recebam remunerações justas e proporcionais;

**II. Motivação e Retenção:** Ao oferecer oportunidades claras de progressão na carreira e aumento salarial, o PCCS pode motivar os funcionários a se esforçarem para o desenvolvimento profissional. Isso pode contribuir para a retenção de talentos, reduzindo a rotatividade de pessoal;

**III. Transparência:** O plano proporciona transparência na estrutura de cargos e salários, o que é essencial para a construção de um ambiente de trabalho justo e confiável. Os funcionários conseguem entender como suas carreiras podem progredir e quais critérios são usados para determinar os salários;

**IV. Atração de Talentos:** Um PCCS bem estruturado pode ser uma ferramenta de recrutamento eficaz, atraindo profissionais qualificados que buscam clareza e oportunidades de crescimento em suas carreiras;

**V. Avaliação de Desempenho:** O PCCS muitas vezes está ligado a sistemas formais de avaliação de desempenho. Isso permite uma avaliação mais objetiva do desempenho dos funcionários, facilitando decisões relacionadas a promoções e recompensas salariais;

**VI. Planejamento de Sucessão:** Ao estabelecer uma estrutura de carreira clara, o PCCS facilita o planejamento de sucessão, identificando e preparando funcionários para assumirem papéis mais elevados na hierarquia organizacional;

**VII. Conformidade Legal:** Em organizações públicas, onde a transparência e a conformidade legal são especialmente importantes, um PCCS pode ajudar a garantir que as políticas de remuneração estejam alinhadas com regulamentações e leis trabalhistas.

Em resumo, o Plano de Cargos, Carreiras e Salários e normativos que visam o desenvolvimento na carreira dos trabalhadores, são ferramentas estratégicas que objetivam criar um ambiente de trabalho justo, transparente e motivador, contribuindo para o sucesso e a eficiência da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH em suas atividades precípuas.

A Revisão aqui apresentada tem por finalidade tornar as carreiras da Ebserh mais equilibradas, de acordo com o mercado, atrair e reter trabalhadores, bem como tornar o processo de progressão funcional mais justo.

#### 4. BREVE HISTÓRICO DO GRUPO DE TRABALHO

No mês de julho de 2023 foi realizada a 1ª reunião de abertura do Grupo de Trabalho com a presença dos representantes indicados para compor o GT. Neste momento, foi pactuado o calendário das reuniões, as regras para o bom andamento dos trabalhos e escuta de quais seriam as expectativas dos membros do grupo sobre o produto do GT.

Aconteceram 17 reuniões, com um amplo debate acerca das questões que poderiam impactar no Plano de Cargos, Carreiras e Salários e sobre a Norma de Progressão para os empregados da Ebserh.

No decorrer das reuniões, foram apresentadas informações do PCCS da Ebserh, norma de progressão e de PCCS de outras empresas estatais.

Após as exposições as discussões foram iniciadas tendo por base dois focos:

a) Aprimoramento do modelo de progressão, de forma a permitir que o máximo de elegíveis tenham acesso à progressão, respeitando o 1% do limite orçamentário e alcançando os objetivos estratégicos da Empresa; e

b) Revisão do PCCS, de modo a contemplar de forma diferenciada categorias que estejam com salários abaixo de mercado e/ou com dificuldade de retenção por fatores diversos.

## 5. PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS DE OUTRAS EMPRESAS ESTATAIS FEDERAIS

Segue abaixo trechos de PCCS de empresas estatais dependentes do tesouro:

Nome da Instituição	Aspectos Verificados sobre PCCS
Empresa Brasil de Comunicação - EBC	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROMOÇÃO</p> <p>A EBC realizará anualmente promoções por antiguidade e/ou por merecimento, obedecendo ao limite de 1% (um por cento) da folha salarial anual, nos termos da Resolução CCE n. 09, de 08 de outubro de 1996.</p> <p>Parágrafo único — As promoções por merecimento obedecerão a um sistema de avaliação amplamente divulgado, justo, operacionalizável e dinâmico.</p>
Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba - CODEVASF	<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROGRESSÃO SALARIAL</p> <p>A CODEVASF concederá aos seus empregados, anualmente, promoção por mérito/antiguidade como resultado da aplicação da Sistemática Anual de Progressão Salarial, observando o limite de 1% (um por cento) da folha de pagamento para o impacto anual das promoções por antiguidade e merecimento.</p>

## 6. PROPOSIÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO SOBRE O PCCS

6.1 Após ampla discussão e considerando as proposições feitas pelas entidades sindicais nos seguintes documentos: Ofício CONDSEF/FENADSEF n° 202/2023 (anexo I), Ofício CONDSEF/FENADSEF n° 238/2023 (anexo II); Ofício CONDSEF/FENADSEF n° 239/2023 (anexo III);

Ofício CONDSEF/FENADSEF nº 240/2023 (anexo IV); Ofício CONDSEF/FENADSEF nº 260/2023 (anexo V); Ofício-SEI nº 106/2023 (anexo VI); Ofício-SEI nº 133/2023 (anexo VII), o GT propõe as seguintes revisões no PCCS:

a) Reajuste linear na ordem de R\$ 1.000,00 com reflexo nas progressões já obtidas em todos os níveis salariais dos assistentes administrativos e Técnicos em Radiologia, considerando a defasagem salarial significativa do cargo em relação ao mercado, bem como a diferença significativa para os demais cargos que compõe o PCCS, inclusive de Nível Médio e Técnico;

b) Reenquadramento dos ocupantes dos cargos efetivos de Psicólogo, Pedagogo, Educador Físico e Tecnólogos para S2 como nível inicial, com os consequentes ajustes, de acordo com a situação atual de cada empregado na carreira. Tal reenquadramento tem por objetivo corrigir a defasagem salarial dos referidos cargos e deixá-los no mesmo nível dos cargos de Analista que possuem atribuições semelhantes no cotidiano, bem como torná-lo mais atrativo, gerando novos ingressos e retenção dos profissionais;

c) Reenquadramento dos ocupantes do cargo efetivo de Analista Administrativo - Arquiteto para o nível S5 com os consequentes ajustes, de acordo com a situação atual de cada empregado na carreira. Tal reenquadramento tem por objetivo igualar a remuneração com a de Arquiteto, de forma a permitir um melhor aproveitamento dos ocupantes do referido cargo.

6.2 O presente GT, propõe, ainda, a elaboração de uma análise mais ampla e detalhada pela Ebserh, por meio de sua equipe técnica, a fim de identificar outras distorções salariais e promover suas correções em relação à situação salarial dos demais cargos da empresa.

Registre-se a solicitação de reenquadramento dos advogados pleiteada por intermédio do OFÍCIO Nº. 02/2023/DIR/ANADEB (anexo VIII), acompanhando de estudo sobre a carreira, a solicitação da Federação Nacional dos Farmacêuticos (Fenafar), fundamentada no OFÍCIO Nº 028/2023 (anexo IX), que propõe a redução de carga horária dos farmacêuticos para 36h/semana, sem redução salarial, abrangente aos demais assistenciais de nível superior 40h, e o pleito contido no OFÍCIO 274/2023/ CNTS (anexo X) sobre os ocupantes de cargos com jornada de 30 horas.

6.3 Inclusão de mais uma classe para os cargos de Médico e Assistente Administrativo, de forma a tornar o caminho para o desenvolvimento na carreira equânime entre todos os cargos constantes do PCCS da Empresa, considerando que todos os demais já têm essa previsão. Tal incremento torna esses dois cargos mais atrativos, pois aumenta a expectativa de valores no final da carreira.

6.4 Alteração da previsão de Progressão Horizontal em anos pares e Progressão Vertical em anos ímpares, para uma única Progressão por Mérito e Antiguidade, com frequência anual.

## 7. PROPOSIÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO SOBRE A PROGRESSÃO

7.1 Após ampla discussão e simulação de possibilidades para tornar a progressão mais justa e equilibrada, permitindo o acesso do maior número de elegíveis possível, atendendo aos interesses institucionais, bem como respeitando o limite orçamentário de 1% da folha salarial, o GT propõe o que se segue:

a) Exclusão da modalidade **Vertical de Progressão**, considerando que poucos empregados são contemplados a cada ciclo, chegando a pouco menos de 15% dos elegíveis, sendo que estes acabam por ficar com uma remuneração bem mais incrementada em relação aos demais ocupantes do mesmo cargo, tendo atribuições idênticas, não sendo exigidos destas entregas diferenciadas;

b) Previsão de Progressão por Mérito (PM) e Progressão por Antiguidade (PA) em todos os anos; e

c) Para concorrer à **PM** ou **PA** o empregado não poderá se enquadrar em uma das seguintes situações relativas ao ano avaliativo:

- Contrato de trabalho suspenso por mais de 180 dias, excetuando-se os casos de licença maternidade, auxílio-doença e acidente de trabalho;
- Penalidade disciplinar registrada no ano avaliativo;
- Mais de 2 faltas não justificadas; e
- Nota abaixo de 75 na Gestão do Desempenho, excetuando-se os casos de ausência de nota por omissão do gestor.

d) Manutenção dos critérios previstos na Norma nº 01/2023 para a **Progressão por antiguidade**, quais sejam:

- Ter, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício na Ebserh até 31 de dezembro do ano avaliativo;
- Ter o intervalo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício até 31 de dezembro do ano avaliativo, no mesmo nível e classe salarial;
- Classificação de acordo com o maior tempo de serviço no nível salarial atual, em ordem decrescente, até o limite orçamentário destinado para este fim;
- Em caso de empate a classificação será efetuada primeiramente pelo maior tempo de serviço no cargo atualmente ocupado na Ebserh e em seguida pela maior idade, conforme a data de nascimento;
- Destinação de 20% dos recursos disponíveis para a PA;
- Distribuição dos recursos entre Nível Médio e Técnico e Nível Superior por HUF e Administração Central; e
- Remanejamento de eventual saldo para a PM.

e) Critérios para a **Progressão por Mérito**:

- Ter, no mínimo, 12 (doze) meses de efetivo exercício na Ebserh até 31 de dezembro do ano avaliativo;
- Ter, no mínimo, 12 (doze) meses de efetivo exercício no mesmo nível e classe salarial, até 31 de dezembro do ano avaliativo;
- Pontuação de no mínimo 70 pontos da avaliação para progressão por mérito;
- Decréscimo de pontuação pelo período de 6 anos a contar da data da vigência da norma para empregados que já foram contemplados com Progressão Vertical, sendo um decréscimo de 2 pontos para os contemplados com 1PV, de 6 pontos para os contemplados com 2 PVs e de 10 pontos para os contemplados com 3 PVS. Ressalvado que a nota não poderá ficar inferior a 70 pontos por aplicação do decréscimo;
- 30 horas de capacitação concluídas até 31 de dezembro do ano avaliativo;
- Não ter sido contemplado com a PA no ano corrente.
- Destinação de 80% dos recursos disponíveis para a PM;

- Distribuição dos recursos entre Nível Médio e Técnico e Nível Superior por HUF e Administração Central;
- Em caso de saldo remanescente, será feita reclassificação nacional com os elegíveis não contemplados;
- A avaliação para progressão por mérito terá pontuação máxima de 100%, sendo a nota composta por 60% da avaliação da chefia imediata e 40% da autoavaliação;
- Após 2 anos da implementação da norma, a avaliação deverá ser 360°, com a seguinte composição da nota: 50% da avaliação da chefia imediata, 25% da autoavaliação e 25% da avaliação dos pares;
- Os critérios da avaliação deverão ser definidos em normativo no prazo de 180 dias;
- A avaliação deverá apreciar, no mínimo, os aspectos referentes à conhecimento técnico, conhecimento da organização, relações humanas, amplitude de pensamento, comprometimento com o trabalho e assiduidade no trabalho;
- Em caso de empate, a classificação será efetuada primeiramente pelo que tem maior tempo sem progredir na carreira, em seguida pelo que esteja mais próximo do nível salarial inicial da 1ª classe salarial do cargo e depois pelo que tenha maior tempo de efetivo exercício no cargo, considerando anos, meses e dias.

Todas as alterações têm por objetivo permitir a progressão na carreira mais acessível, justa e que atenda aos interesses institucionais.

As medidas propostas têm ainda a finalidade de tornar o ambiente de trabalho mais amistoso, reduzindo a competição gerada pela progressão vertical. Acreditando-se assim que a percepção do clima organizacional será mais positiva em diversos fatores.

O GT propõe que a avaliação 360º seja implementada posteriormente, considerando a necessidade de amadurecimento do tema, bem quanto à necessidade de que o sistema randomize não somente trabalhadores da mesma unidade de lotação, mas que também trabalhem no mesmo turno ou escala, de forma a atender as especificidades da Rede.

A alteração na composição da nota da avaliação para progressão também foi modificada, de forma a transferir uma parcela maior de responsabilidade para o colaborador em relação ao seu desenvolvimento na carreira e mitigar eventuais possibilidade de enviesamento da avaliação por parte do gestor.

Segue, ainda, anexa ao relatório a minuta da norma, conforme os critérios aqui sugeridos.

## 8. RECOMENDAÇÕES

Caso a Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST) ainda não tenha finalizado a apreciação das alterações a tempo da progressão do ano de 2024, sugerimos que a gestão altere a norma vigente de forma a contemplar as alterações aqui propostas sobre a PM e PA e após a finalização da análise pela SEST suprima a Progressão Vertical, considerando que para a citada supressão é necessária a alteração do PCCS. Além disso, reconhecendo que algumas proposições necessitam ser aprimoradas, a exemplo da criação e mecanismos complementares para a chegada mais célere ao final da carreira e dada a complexidade e abrangência dos temas, propõe-se uma segunda fase de trabalho por este GT.

A segunda fase deverá acontecer ao longo do ano de 2024, podendo ser prorrogado até junho de 2025. Para garantir o êxito dessa continuidade, caso seja acatada pela gestão, sugere-se a viabilização de novos estudos técnicos, a eventual contratação de consultoria especializada para apoiar o Grupo de Trabalho (GT) e a capacitação adequada dos seus membros. É importante ressaltar que a continuidade do GT em sua segunda fase não deve impactar na imediata implementação das propostas do presente relatório.

Por fim, diante das discussões realizadas ao longo das 17 reuniões, o Grupo de Trabalho “acerca da revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos empregados públicos da Rede EBSERH” apresenta o presente relatório e solicita apreciação e aprovação da gestão da Ebserh, pelas razões aqui expostas.

## 9. ANEXOS

**Anexo I:** Ofício CONDSEF-FENADSEF nº 202-2023 - Proposta para reajuste dos Assistentes Administrativos;

**Anexo II:** Ofício CONDSEF-FENADSEF nº 238-2023 - Retificação da Proposta de Reestruturação da Carreira - Psicólogos – Ebserh;

**Anexo III:** Ofício CONDSEF-FENADSEF nº 239-2023 - Proposta de Reestruturação de Carreira e Equiparação Salarial- Educação Física – EBSERH;

**Anexo IV:** Ofício CONDSEF-FENADSEF nº 240-2023 - Proposta de Reestruturação de Carreira e Equiparação Salarial - Pedagogos – EBSERH;

**Anexo V:** Ofício CONDSEF-FENADSEF nº 260-2023 - Apresentação - Reajuste linear e Equiparação Salarial;

**Anexo VI:** Ofício - SEI nº 106-2023-SIF-DLIH-GAD-HUB-UNB-EBSERH;

**Anexo VII:** Ofício - SEI nº 133-2023-SIF-DLIH-GAD-HUB-UNB-EBSERH;

**Anexo VIII:** Ofício - ANADEB - Nº 02- proposta para o GT;

**Anexo IX:** Ofício – FENAFAR - Plan 028-2023;

**Anexo X:** Ofício - CNTS nº 274-2023 - Demanda para Discussão – PCCS; e

**Anexo XI:** Minuta da Norma de Progressão.

*(Assinado eletronicamente)*  
Joilson Ruas Do Nascimento  
**Representante da CONDSEF/FENADSEF**

*(Assinado eletronicamente)*  
José Renato Cavalcante Koth  
**Representante da CONDSEF/FENADSEF**

*(Assinado eletronicamente)*  
Ana Maria Cartaxo De Alencar

**Representante da CNTS**

*(Assinado eletronicamente)*  
Rodolfo Araújo Da Silva  
**Representante da CNTS**

*(Assinado eletronicamente)*  
Lúcia Esther Duque Moliterno  
**Representante da FNE**

*(Assinado eletronicamente)*  
Marcelo Dangllys Duarte Fernandes  
**Representante da FNE**

*(Assinado eletronicamente)*  
Michelle Silva Nunes  
**Representante da FENAFAR**

*(Assinado eletronicamente)*  
Pablo Renoir Fernandes De Sousa  
**Representante da FENAFAR**

*(Assinado eletronicamente)*  
Geraldo Ferreira Filho  
**Representante da FENAM**

*(Assinado eletronicamente)*  
Fernando Uberti  
**Representante da FMB**

*(Assinado eletronicamente)*  
Pauline de Melo De Lira  
**Representante da Ebserh**

*(Assinado eletronicamente)*  
Cláudio Maldaner Bulawski  
**Representante da Conjur**

*(Assinado eletronicamente)*  
Frederico Augusto Borba de Souza  
**Representante da Conjur**



Documento assinado eletronicamente por **Rodolfo Araujo da Silva, Analista Administrativo**, em 12/12/2023, às 07:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).





Documento assinado eletronicamente por **Jose Renato Cavalcante Koth, Assistente Administrativo**, em 12/12/2023, às 07:16, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Joilson Ruas do Nascimento, Técnico(a) em Enfermagem**, em 12/12/2023, às 08:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Pauline de Melo de Lira, Analista Administrativo**, em 12/12/2023, às 13:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Michelle Silva Nunes, Farmacêutico(a)**, em 13/12/2023, às 09:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Pablo Renoir Fernandes de Sousa, Farmacêutico(a)**, em 13/12/2023, às 11:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

---



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **35069053** e o código CRC **41B3767F**.

---

Referência: Processo nº 23477.014483/2023-23 SEI nº 35069053