

PORTARIA Nº 14, DE 19 DE JANEIRO DE 2022

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Salários da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde - Adaps.

O DIRETOR PRESIDENTE DA AGÊNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE – ADAPS, no uso da competência que lhe confere o inciso I, alínea e, do art. 15 do Estatuto Social da Agência, e da competência estabelecida no art. 9º, inciso I, alínea f, do Regimento Interno da ADAPS e ata de reunião do Conselho Deliberativo do dia 20 de dezembro de 2022, resolve:

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS), da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde - Adaps.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Este PCCS constitui-se como uma ferramenta estratégica de gestão de pessoas, visando estabelecer uma política de valorização, retenção e desenvolvimento, composta por princípios e critérios que definem o ingresso, a estrutura de cargos, carreira, salários e a evolução funcional dos empregados do corpo administrativo desta Agência.

Art. 3º São objetivos deste PCCS:

- I. instituir a Carreira de Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde (CDAPS);
- II. contribuir para a retenção dos empregados e estimular o engajamento no trabalho;
- III. estimular o desenvolvimento e o aprimoramento de competências técnicas e gerenciais;
- IV. estabelecer critérios transparentes para progressão funcional;
- V. estabelecer estrutura salarial compatível com o mercado, baseada no nível de complexidade dos cargos;
- VI. oportunizar de maneira equânime o desenvolvimento profissional e salarial; e
- VII. determinar as atribuições, competências e responsabilidades dos cargos.

Art. 4º Compõe a estrutura do PCCS: os integrantes da Carreira de Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde (CDAPS).

Art. 5º Os ocupantes de cargos que compõem o PCCS estão sujeitos à Consolidação das leis do trabalho (CLT) e jornada semanal de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 6º A CDAPS é composta por 2 cargos, denominados como: Técnico em Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde e Analista em Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde.

Parágrafo único. O quantitativo de vagas para os Cargos de Carreira de que trata este Plano será criado conforme a necessidade da Adaps, com a aprovação do Conselho Deliberativo.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 7º Para efeitos desta Portaria, consideram-se as seguintes definições:

I. carreira: conjunto de cargos e níveis que definem a evolução funcional e remuneratória do trabalhador, representando a trajetória de sua vida funcional, a partir de seu ingresso no cargo.

II. cargo: conjunto de funções e tarefas exercidas pelo trabalhador dentro da Adaps, agrupadas para efeito de classificação salarial, sustentado por indicadores de pré-requisitos e responsabilidades.

III. nível: classificação para progressão funcional por tempo de serviço, dentro de um mesmo cargo.

IV. cargo de carreira: cargo cujo ingresso se deu mediante a realização de processo seletivo público.

V. progressão funcional: é a passagem do empregado de um nível salarial para o outro imediatamente seguinte, sem configurar mudança de cargo.

VI. avaliação de desempenho: processo contínuo de apreciação sistemática do desempenho do empregado, em decorrência de fatores, parâmetros e metas pré-estabelecidas, visando mensurar a consecução dos objetivos organizacionais.

VII. ações de desenvolvimento: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria, em consonância com os interesses e objetivos da Adaps.

VIII. Gratificação de Qualificação: vantagem concedida aos empregados integrantes da CDAPS, ocupantes do cargo de Técnico, detentores de qualificação profissional com carga horária mínima de 180 horas (GQ I), 250 horas (GQ II) ou 360 horas (GQ III), como forma de incentivo à qualificação.

IX. Retribuição por titulação: vantagem concedida aos empregados integrantes da CDAPS, ocupante do cargo de Analista, detentores dos títulos de Doutorado, Mestrado ou Especialização, como forma de incentivo à qualificação.

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA DOS CARGOS DE CARREIRA E DA DESCRIÇÃO DOS CARGOS

Art. 8º Os cargos integrantes da CDAPS estão estruturados em níveis, considerando a complexidade das atribuições inerentes ao cargo, com suas respectivas progressões e faixas salariais, conforme Anexo I desta norma.

Art. 9º Os cargos que compõem a CDAPS estão descritos a partir de enfoque amplo, estabelecendo o conjunto de atividades de naturezas assemelhadas, abrangentes e estratégicas, de modo a garantir a flexibilidade necessária ao exercício de atribuições específicas, com equivalência de complexidade e responsabilidade, conforme o quadro no Anexo II desta norma.

Parágrafo único. A descrição das atividades dos cargos e seus requisitos, constantes do Anexo II desta norma poderão ser alteradas a qualquer tempo pela Adaps, sempre que, de acordo com a evolução dos requisitos do negócio, houver necessidade de modificação substancial em quaisquer de seus atributos.

CAPÍTULO IV

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 10. O ingresso na CDAPS, por tempo indeterminado, se dará por meio de processo seletivo público, que observará os princípios da Administração Pública, respeitada a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos percentuais previstos no art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo único. O ingresso na CDAPS deverá ocorrer no nível 1 de qualquer um dos cargos, conforme estrutura da carreira constante da Tabela Salarial, Anexo I desta norma.

CAPÍTULO V

DO EXERCÍCIO DE CARGOS

SEÇÃO I

DO EXERCÍCIO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 11. Os assuntos relativos à cessão de servidor público à Adaps, para todos os efeitos legais, regem-se pelas normas da Administração Pública à qual seja vinculado.

Art. 12. A remuneração do empregado integrante da carreira não poderá ultrapassar o teto remuneratório previsto na Constituição Federal.

Parágrafo único. O teto remuneratório de servidores cedidos em exercício na ADAPS deverá obedecer a legislação aplicada no Órgão de origem.

Art. 13. A tabela salarial dos cargos de carreira será reajustada, conforme definições em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), com homologação pelo sindicato.

Art. 14. Programa de incentivos, benefícios e auxílios serão aprovados em Acordo Coletivo de Trabalho da Adaps, com a Diretoria Executiva e seus empregados, com homologação pelo sindicato.

Parágrafo único. Os programas de que tratam o caput do artigo são extensíveis aos diretores da Agência, desde que aprovados em negociações coletivas de trabalho, com homologação pelo sindicato.

SEÇÃO II

DA RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO E GRATIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO

Art. 15. Como forma de incentivo à qualificação e ao desenvolvimento individual, será concedido pagamento de retribuição por titulação ao empregado integrante da CDAPS ocupante do cargo de Analista, que seja detentor do título de doutor, mestre ou tenha concluído especialização *lato sensu*, considerando a titulação e valores previstos, conforme tabela constante no anexo I desta norma.

§ 1º Para fins de retribuição por titulação, os títulos de doutor e de mestre, bem como o certificado de conclusão de curso de especialização deverão possuir alinhamento às atribuições do cargo ou às atividades inerentes à Adaps.

§ 2º No caso do empregado não possuir diploma ou certificado emitido pela Instituição de Ensino Superior (IES) para fins de comprovar a titulação alegada, será aceito documento emitido pela IES em original ou autenticado declarando a conclusão da especialização, mestrado ou doutorado, com carimbo da entidade ou autoridade que assinou o documento e declaração expressa por parte da IES de que o diploma encontra-se em fase de expedição e, se possível, a previsão de prazo para tanto.

Art. 16. Ao empregado integrante da CDAPS ocupante do cargo de Técnico, como forma de incentivo à qualificação e ao desenvolvimento individual, será concedido pagamento de gratificação de qualificação (GQ), conforme tabela constante no anexo I desta norma.

§ 1º Para fins de pagamento de gratificação de qualificação, os cursos de capacitação ou qualificação profissional deverão possuir alinhamento às atribuições do cargo ou às atividades inerentes à Adaps.

§ 2º Para fazer jus ao nível I da GQ, o empregado deverá comprovar a conclusão de curso de capacitação ou qualificação profissional com carga horária mínima de 180 (cento e oitenta) horas.

§ 3º Para fazer jus ao nível II da GQ, o empregado deverá comprovar a conclusão de curso de capacitação ou qualificação profissional com carga horária mínima de 250 (duzentas e cinquenta) horas.

§ 4º Para fazer jus ao nível III da GQ, o empregado deverá comprovar a conclusão de curso de capacitação ou qualificação profissional com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, ou de curso de graduação ou pós-graduação.

§ 5º A carga-horária de ações de desenvolvimento realizadas para fins de progressão não serão contabilizadas para o cumprimento dos requisitos à concessão da GQ.

Art. 17. Em nenhuma hipótese o empregado poderá perceber cumulativamente valores relativos à retribuição por titulação ou gratificação de

qualificação prevista para o cargo ocupado, sendo devida a de maior titulação, caso houver ou nos casos de GQ a de maior nível, caso houver.

CAPÍTULO VI DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 18. A evolução funcional do empregado integrante da CDAPS ocorrerá mediante progressão, observados os seguintes requisitos:

I - para fins de progressão:

a. cumprimento de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício em cada nível do cargo correspondente;

b. resultado médio, igual ou superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, dos últimos três ciclos avaliativos;

c. participação em ações de desenvolvimento com conteúdos correlatos às atribuições do cargo ou transversais, de modo a contribuir para o desenvolvimento de competências individuais alinhadas aos interesses e objetivos da Adaps, com carga horária total igual ou superior a 120 (cento e vinte) horas, no período de 36 (trinta e seis) meses; e

d. não tenha sofrido nos últimos 36 (trinta e seis) meses de exercício qualquer sanção disciplinar.

Art. 19. Serão considerados para contagem de tempo de efetivo exercício os afastamentos, que de acordo com a legislação trabalhista, não geram desconto salarial.

Art. 20. Os efeitos financeiros decorrentes das progressões passarão a vigorar a partir do mês subsequente à data em que o empregado tiver completado os requisitos para tal.

CAPÍTULO VII DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Art. 21. O contrato de trabalho poderá ser rescindido nos seguintes casos:

I - a pedido do empregado;

II - dispensa sem justa causa;

III - dispensa por justa causa, nos termos da CLT;

IV - demissão por acordo trabalhista; e

V - extinção da Adaps.

Art. 22. Nos casos de cargos vagos por extinção de contrato de trabalho pelas hipóteses de I a IV, mencionadas no art. 21, estes serão ocupados por candidatos remanescentes, aprovados em processo seletivo público, respeitando a ordem classificatória, conforme vigência disposta em edital.

Parágrafo único. Nas hipóteses de vigência do edital expirada ou por não haver candidatos remanescentes, será realizado novo processo seletivo, observada a necessidade de recomposição da força de trabalho.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23. Os valores constantes na tabela salarial, Anexo I, serão aplicados às novas contratações, respeitando os requisitos dos cargos e o enquadramento no primeiro nível do cargo.

Art. 24. A hierarquia dos cargos, ao serem criados, está relacionada às Unidades Administrativas da ADAPS, constantes no Regimento Interno aprovado pela Resolução n.º 4, de 15 de outubro de 2021.

Art. 25. Os casos omissos serão decididos pela Diretoria Executiva da Adaps e tratados de acordo com o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 26. O Diretor-Presidente poderá instituir normas complementares inerentes às necessidades de implementação deste PCCS.

Art. 27. Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

ALEXANDRE POZZA URNAU SILVA

Anexo I

Tabela Salarial dos Cargos da Carreira de Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde, com seus respectivos níveis, progressões

Carreira	Cargo de Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde	Nível	Salário	Gratificação de Qualificação/Retribuição por Titulação
Carreira de Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde (CDAPS) (Nível Superior)	Técnico em Desenvolvimento da APS	1	R\$ 3.000,00	Gratificação de Qualificação GQ I: R\$ 650,25 GQ II: R\$ 1.263,94 GQ III: R\$ 2.526,78
		2	R\$ 3.750,00	
		3	R\$ 4.687,50	
		4	R\$ 5.859,38	
		5	R\$ 7.324,22	
		6	R\$ 9.155,27	
	Analista em Desenvolvimento da APS	1	R\$ 8.000,00	Retribuição por Titulação Especialização: R\$ 1.134,97 Mestrado: R\$ 1.982,56 Doutorado: R\$ 3.796,14
		2	R\$ 10.000,00	
		3	R\$ 12.500,00	
		4	R\$ 15.625,00	
		5	R\$ 19.531,25	
		6	R\$ 24.414,06	

Anexo II

Descrição dos Cargos da Carreira de Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde

Cargo: Técnico em Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde	
Descrição das atividades	Requisitos para o cargo
<ul style="list-style-type: none">• Prestar apoio administrativo;• Realizar levantamento de informações;• Prestar atendimento ao público interno e externo;• Realizar atualização cadastral em sistemas utilizados pela Adaps;• Realizar o lançamento de informações;• Consolidar informações;• Preparar relatórios e planilhas• Elaborar ofícios, memorandos, atas de reunião, portarias; contratos, notas técnicas;• Organizar os documentos recebidos e produzidos;• Prestar apoio na organização de reuniões e eventos; e• Executar outras funções que, por sua natureza, lhe sejam afins ou lhe tenham sido atribuídas.	<ul style="list-style-type: none">• Formação: Ensino Superior Completo; e• Experiência: 1 ano em cargos administrativos.
Cargo: Analista em Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde	
Descrição das atividades	Requisitos para o cargo
<ul style="list-style-type: none">• Executar, monitorar e avaliar projetos e processos;• Realizar as ações de plano de comunicação interna;• Elaborar estudos, notas técnicas, fornecimento de dados e informações e demais documentos, com objetivo de apoiar, tecnicamente, as decisões de gestão;• Elaborar planos de atividades;• Participar de grupos de trabalhos;• Apoiar nos processos de articulação interna e externa; e• Realizar outras atividades de natureza e complexidade correlatas.• Gerenciar e fomentar projetos e programas;	<ul style="list-style-type: none">• Formação: Ensino Superior Completo; e• Experiência: 1 ano em cargos técnicos ou de gestão.

<ul style="list-style-type: none">• Propor ações de melhoria contínua;• Realizar estudos técnicos e emitir pareceres;• Articular e implementar melhores práticas;• Sistematizar informações estratégicas e fornecer subsídios para a tomada de decisão.	
--	--