



Regulamento Interno	Código: RIN.GA.GP.CS.001
Gerência Administrativa	Versão: 002
Departamento de Gestão de Pessoas	Data da Emissão: 01/06/2022
Setor de Cargos e Salários	Vencimento: 01/06/2027

PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS**Histórico de Versões**

001 - Emissão inicial

002 - Atualização de conteúdo e atualização de codificação

Fase	Nome	Setor/Unid.	Data	Assinatura
Elaboração	Arnaldo Luiz Galvão Junior	Gestão de Pessoas	01/06/2022	
Análise	Wagner Aparecido dos Reis	Gestão de Pessoas	01/06/2022	
Aprovação	Floriza de Jesus Mendes Santana	Diretoria Executiva	01/06/2022	
	Ademir Medina	Diretoria Executiva	01/06/2022	

Classificação da informação: Pública
RIN.GA.GP.CS.001.002

PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

SUMÁRIO

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	3
CAPÍTULO II - DO SETOR DE CARGOS E SALÁRIOS	3
CAPÍTULO III - DOS CARGOS	4
CAPÍTULO IV - DAS DESCRIÇÕES DE CARGOS	5
CAPÍTULO V - DA REMUNERAÇÃO E SALÁRIO	6
CAPÍTULO VI - DA PROGRESSÃO FUNCIONAL	7
CAPÍTULO VII - DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	8
CAPÍTULO VIII - DOS BENEFÍCIOS	9

Classificação da informação: Pública
RIN.GA.GP.CS.001.002

Pág. 2 de 9

A
sup
J
3/1/18

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. O presente Regulamento Interno tem por objetivo divulgar as regras e definições referente à cargos, salários e benefícios do CEJAM, bem como reconhecer a capacitação e o desempenho profissional de seus colaboradores. Este se submete à toda legislação aplicável e a Política de Gestão de Pessoas Institucional, além de consolidar as disposições apontadas no Código de Ética e Conduta da Instituição.

Parágrafo único. O plano de trabalho de cada serviço e as diretrizes dos municípios onde a Instituição mantém parceria são norteadores na aplicação do Plano de Cargos, Salários e Benefícios do CEJAM, de modo a contemplar as especificidades de cada ajuste, em especial quanto a seus aspectos financeiros.

Art. 2º. O presente Regulamento entra em vigência na data do seu registro e publicação.

Art. 3º. O Regulamento deve ser analisado a cada cinco anos e/ou a qualquer momento para realização de alterações relevantes. Posteriormente, a versão aprovada deverá ser divulgada à Instituição e mantida em arquivo digital de fácil acesso às partes interessadas.

§1º. O detalhamento dos processos aqui estabelecidos é suportado por Rotinas e Fluxogramas e demais procedimentos específicos elaborados pela Coordenação de Gestão de Pessoas.

§2º. O CEJAM também dará ciência do presente documento aos órgãos ou entidades públicas a que se vincular mediante contrato ou convênio.

Art. 4º. As diretrizes estabelecidas neste documento são aplicáveis a todas as unidades do CEJAM.

CAPÍTULO II - DO SETOR DE CARGOS E SALÁRIOS

Art. 5º. O setor de Cargos e Salários está subordinado ao departamento de Gestão de Pessoas que, por sua vez, está vinculado à Gerência Administrativa, a qual estabelece os direcionamentos necessários à execução de suas atividades em conjunto com a respectiva Coordenação.

Classificação da informação: Pública
RIN.GA.GP.CS.001.002

Pág. 3 de 9

Art. 6º. É de responsabilidade do setor de Cargos e Salários:

- I. Realizar pesquisa salarial aplicados à região de atuação sempre que necessário;
- II. Validar proposta de quadro de pessoal em conjunto com a Coordenação de Gestão de Pessoas e a equipe técnica do CEJAM, no que se referir a estruturação do plano de trabalho;
- III. Elaborar proposta do método de progressão salarial aos cargos da Instituição, quando viável em plano de trabalho;
- IV. Manter atualizados os descritivos de cargos da Instituição, elaborados e aprovados pela gerência técnica com base nos planos de trabalho e pelas demais gerências institucionais conforme escopo da vaga pretendida;
- V. Formalizar as atribuições e responsabilidades dos cargos existentes na estrutura;
- VI. Manter o equilíbrio salarial interno, entre cargos e funções;
- VII. Garantir a competitividade frente ao mercado e segmento de atuação.

Art. 7º. O plano de trabalho dos respectivos projetos do CEJAM deve, entre outros:

- I. Abranger todos os cargos e salários, oriundos dos respectivos contratos de trabalho;
- II. Agrupar os cargos existentes, estabelecendo a mesma faixa salarial para atividades equivalentes em nível de complexidade.

Parágrafo único. As definições salariais valem-se dos padrões de mercado a serem obedecidos, legislações aplicáveis, inclusive, parâmetros sindicais adotados pela categoria específica e pelo município de atuação do CEJAM, de acordo com a realidade econômica. Tais definições estão expostas no plano de trabalho dos respectivos contratos da Instituição.

CAPÍTULO III - DOS CARGOS

Art. 8º. Os cargos no CEJAM são criados a partir de critérios estabelecidos pelo departamento de Gestão de Pessoas, dentro das necessidades dos serviços sob sua gestão e poderão ser classificados em níveis, conforme acordado no respectivo plano de trabalho ou proposta vinculada ao contrato.

Classificação da informação: Pública
RIN.GA.GP.CS.001.002

Pág. 4 de 9

Art. 9º. Cada cargo poderá ser classificado em até 3 (três) níveis, valendo-se do plano de trabalho em cada contrato, sendo esses: Nível I, Nível II e Nível III.

Parágrafo único. Os critérios para progressão entre os níveis serão descritos para o agrupamento de cargos, de acordo com as atribuições e competências definidas pela Gerência Técnica e demais Gerências Institucionais, na descrição do respectivo cargo.

Art. 10º. A criação de um novo cargo ou níveis dentro um cargo é uma decisão conjunta entre o departamento de Gestão de Pessoas, Gerência Corporativa e Gerência Técnica podendo ocorrer no seguintes casos:

- I. Novos serviços, negócios e parcerias;
- II. Estratégia Organizacional.

§1º. O provimento das vagas dar-se-á por processo seletivo interno ou misto, conforme previsto no Regulamento Interno de Seleção e Contratação de Pessoal.

§2º. O colaborador será contratado com salário conforme nível de progressão estabelecido na descrição de cargo.

CAPÍTULO IV - DAS DESCRIÇÕES DE CARGOS

Art. 11º. Para cada cargo é elaborado um documento interno, descrição de cargo, contendo as seguintes informações:

- | | |
|-----------------------------|--|
| I. Título do cargo; | V. Responsabilidades e níveis de progressão; |
| II. Área de atuação; | VI. Competências, habilidades e níveis de progressão ; |
| III. Sumário do cargo; | VII. Conhecimentos necessários e níveis de progressão. |
| IV. Desenho organizacional; | |

§1º. A descrição de cargo norteia o processo de seleção do profissional.

§2º. O colaborador deve ter ciência da descrição de seu cargo.

§3º. A descrição de cargo pode ser adequada, de acordo com as necessidades dos serviços e processos de trabalho, e, neste caso, novamente levado à ciência do colaborador.

Classificação da informação: Pública
RIN.GA.GP.CS.001.002

Pág. 5 de 9

§4º. Cada cargo deve possuir uma única descrição no mesmo projeto/plano de trabalho, podendo diferenciar-se nas atividades da função em razão da área de atuação.

Art. 12º. Os descritivos de cargos serão elaborados anteriormente ao início do respectivo contrato. Estes serão revisados conforme vigência do contratos ou a qualquer momento para realização de atualizações relevantes.

CAPÍTULO V - DA REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

Art. 13º. As estratégias de remuneração do CEJAM tem por objetivo atrair e reter, em seu quadro, o capital humano adequado às suas necessidades, que possibilitem o permanente eficiência e qualidade nos serviços prestados.

Art. 14º. A remuneração dos colaboradores do CEJAM é composta conforme descritivos a seguir:

- I. **Salário base** - Parcela da remuneração correspondente ao salário nominal previsto para o cargo como retribuição financeira pelo trabalho realizado, em conformidade com os níveis de complexidade e responsabilidades das atividades executadas, identificado no plano de trabalho.
- II. **Gratificação** - Corresponde ao adicional concedido ao colaborador conforme tipos e critérios abaixo:
 - a. **Por Performance:** concedida a colaborador por participação ou entrega de resultados em projeto de impacto para a Instituição. Pode ser concedida por tempo, valor e frações determinadas pelo gestor do contrato.
 - b. **Por Cargo:** concedida a colaborador designado para exercer função de confiança, tendo como objetivo a compensação pelo aumento do nível de responsabilidade por tempo, valor e fração determinado.

Parágrafo único. Outros tipos de gratificação podem ser praticados na forma de plano de incentivo, conforme diretrizes internas.

Art. 15º. A remuneração está associada ao nível do respectivo cargo, quando aplicável, conforme o plano de trabalho do contrato.

Classificação da informação: Pública
RIN.GA.GP.CS.001.002

Pág. 6 de 9

Art. 16º. Os valores salariais serão reajustados, de acordo com o percentual negociado pelo sindicato da categoria.

CAPÍTULO VI - DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 17º. A progressão funcional no CEJAM contempla a promoção vertical e horizontal.

§1º. Poderá ser concedida em qualquer mês do ano (sempre no dia 1º de cada mês), desde que os requisitos necessários sejam atendidos.

§2º. Caberá ao gestor do contrato a validação da promoção ao colaborador.

Art. 18º. A promoção vertical refere-se à passagem do colaborador de um cargo para o outro de maior nível na estrutura hierárquica de cargos da Instituição, decorrente do desempenho de suas tarefas e aprimoramento de suas competências técnicas.

§1º. A promoção vertical será condicionada à existência de vaga no quadro de colaboradores. Existindo a vaga, poderá ser realizada a promoção através da avaliação de desempenho ou por meio o processo seletivo interno, conforme diretrizes próprias.

§2º. Para se candidatar ao processo seletivo, o colaborador CEJAM deve possuir o tempo mínimo de 6 (seis) meses no cargo atual.

Art. 19º. É tida como promoção horizontal a progressão salarial do empregado, dentro da faixa salarial calculada para o cargo ocupado. A promoção é limitada aos níveis para cada progressão, decorrente do desempenho e aprimoramento de suas funções e responsabilidades. Tal promoção está condicionada à existência do nível no respectivo plano de trabalho, ao qual o colaborador faz parte.

Parágrafo único. Existindo vaga para uma promoção horizontal, a avaliação inicial seguirá conforme os critérios abaixo:

- a. Possuir a qualificação necessária para o cargo, conforme descrição de cargos;
- b. Ter obtido em sua última avaliação, desempenho igual ou superior a 70%.

Classificação da informação: Pública
RIN.GA.GP.CS.001.002

Pág. 7 de 9

CAPÍTULO VII - DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 20º. A avaliação de desempenho é um processo sistemático, que ocorre anualmente, abrangendo todos os colaboradores do CEJAM.

§1º. Por meio da avaliação de desempenho, o CEJAM identifica em que medida cada colaborador contribui para satisfazer os objetivos estratégicos e os resultados Institucionais, além de possibilitar a identificação das competências que interferem na performance, e que podem ser aprimoradas por meio do plano de desenvolvimento, capacitação e aperfeiçoamento profissional e ainda permite:

- a. Orientar o colaborador de maneira segura em relação ao seu desenvolvimento profissional;
- b. Visualizar, pela liderança, os pontos que necessitam de sua atenção em relação ao estilo e forma de gerenciar pessoas;
- c. Favorecer a tomada de decisões dos líderes, em relação às necessidades de treinamento e desenvolvimento, contratações e outros assuntos relacionados à Gestão de Pessoas;
- d. Analisar o perfil dos profissionais avaliados, na percepção dos seus principais líderes, das necessidades dos colaboradores e dos gestores no que se refere a treinamento e desenvolvimento.

§2º. A avaliação de desempenho considera competências gerais, aplicáveis a todos os níveis, e específicas, focadas nos cargos de nível médio, superior e gerencial.




§3º. O CEJAM pratica o modelo de avaliação 180º, que considera a auto-avaliação, a avaliação do gestor direto e a final, com feedback ao colaborador.

CAPÍTULO VIII - DOS BENEFÍCIOS

Art. 21º. Os benefícios serão estruturados conforme planos de trabalho, buscando a valorização dos colaboradores e seguindo o estabelecido em cada convenção coletiva.

Art. 22º. O vale transporte é destinado aos colaboradores que necessitam de outros meios de transportes, que não os próprios.

Classificação da informação: Pública
RIN.GA.GP.CS.001.002




Pág. 8 de 9

Parágrafo único. São fornecidos vales transportes de acordo com a necessidade de cada colaborador, sendo feito o desconto legal de 6% sobre o salário, até o limite máximo correspondente ao valor do crédito recebido, conforme regulamento do Decreto nº. 95.247 de 17/11/87.

Art. 23º. Conforme o decreto supracitado, o colaborador deve cumprir as seguintes exigências:

- I. Informar seu endereço residencial em formulário específico, bem como apresentar cópia do comprovante de residência;
- II. Inserir no formulário os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Parágrafo único. A informação de que trata este artigo será atualizada sempre que ocorrer alteração das circunstâncias mencionadas nos itens **I** e **II**, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

Art. 24º. A cesta básica ou vale alimentação é destinado aos colaboradores que fazem parte de um contrato institucional que forneça o respectivo benefício previsto em Convenção Coletiva do Trabalho.

Art. 25º. O salário família é um benefício legal que deve ser pago pela empresa, para cada filho do colaborador (até 14 anos). O valor de salário família é concedido de acordo com as faixas de salário definidas por lei. Caso o colaborador ultrapasse esta faixa, não será este beneficiário do salário família.

Art. 26º. O auxílio creche é concedido a colaboradoras, por filho, desde que atendido o requisitos de idade conforme Convenção Coletiva do Trabalho no valor de até 20% do piso normativo da categoria.

Art. 27º. Outros benefícios podem ser concedidos aos colaboradores conforme previsão orçamentária de cada um dos contratos, convênios ou serviços dos quais o colaborador faz parte.

São Paulo, 01 de junho de 2022.



Ademir Medina Osorio
CEO



João Francisco Romano
Presidente do Conselho
de Administração

Classificação da informação: Pública
RIN.GA.GP.CS.001.002

Pág. 9 de 9

DEMONSTRATIVO DE CARGOS E SALÁRIOS
CENTRO DE ESTUDOS E PESQUISAS DR. JOÃO AMORIM
CONTRATO DE GESTÃO CG R006/2015 - Jd. Ângela e Capão Redondo
TC 003/2007 - PROREHOSP

Cargo	Salário Atual		Carga Horária Mensal
	DE	ATÉ	
ACOMP DE PES COM DEF	2.640,00	2.640,00	200
ACOMPANHANTE IDOSO	2.640,00	2.640,00	200
ADVOGADO I	6.407,22	6.407,22	200
ADVOGADO II	9.201,94	9.201,94	200
ADVOGADO III	10.122,14	10.122,14	200
AGENTE COMUNITARIO SAUDE	2.640,00	2.640,00	200
AGENTE PROMOCAO AMBIENTAL	2.640,00	2.640,00	200
AGENTE REDUCAO DANOS	2.640,00	2.640,00	200
AJUDANTE GERAL	1.554,02	1.554,02	180
AJUDANTE GERAL	1.899,36	1.899,36	220
ANALISTA ADM I	4.684,31	4.684,31	200
ANALISTA ADM II	5.204,79	5.204,79	200
ANALISTA ADM III	5.783,09	5.783,09	200
ANALISTA ADM IV	6.361,40	6.361,40	200
ANALISTA COMUNICACAO I	4.158,00	4.158,00	200
ANALISTA DE BI I	6.316,96	6.316,96	200
ANALISTA DE BI II	6.948,66	6.948,66	200
ANALISTA DE NEGOCIOS	14.354,97	14.354,97	200
ANALISTA DE SUPORTE I	4.279,58	4.279,58	180
ANALISTA DE SUPORTE II	4.426,11	4.426,11	180
ANALISTA DE SUPORTE II	4.917,90	4.917,90	200
ANALISTA JURIDICO I	4.684,31	4.684,31	200
ANALISTA SISTEMA I	5.302,73	5.302,73	200
ANALISTA SISTEMA II	5.891,92	5.891,92	200
ANALISTA SISTEMA III	6.481,11	6.481,11	200
ASSESSOR ADM III	10.509,25	10.509,25	200
ASSISTENTE ADM I	2.721,64	2.721,64	180
ASSISTENTE ADM I	3.024,04	3.024,04	200
ASSISTENTE ADM II	2.993,78	2.993,78	180
ASSISTENTE ADM II	3.326,40	3.326,40	200
ASSISTENTE ADM III	3.659,05	3.659,05	200
ASSISTENTE JURIDICO I	3.024,04	3.024,04	200
ASSISTENTE SOCIAL JR	5.727,17	5.727,17	150
ASSISTENTE SOCIAL PL	6.363,55	6.363,55	150
AUX DE SERV GERAIS	1.282,90	1.282,90	150
AUX ENFERMAGEM JR	3.079,16	3.079,16	180
AUX ENFERMAGEM JR	3.421,22	3.421,22	200
AUX ENFERMAGEM PL	1.644,62	1.644,62	50
AUX ENFERMAGEM PL	3.421,22	3.421,22	180
AUX ENFERMAGEM PL	3.801,37	3.801,37	200
AUX SAUDE BUCAL JR	2.806,06	2.806,06	200
AUX SAUDE BUCAL PL	3.117,86	3.117,86	200
AUX SERV GERAIS JR	1.555,05	1.555,05	200
AUX SERV GERAIS PL	1.710,75	1.710,75	200
AUXILIAR HIGIENE	2.188,36	2.188,36	200

DEMONSTRATIVO DE CARGOS E SALÁRIOS
CENTRO DE ESTUDOS E PESQUISAS DR. JOÃO AMORIM
CONTRATO DE GESTÃO CG R006/2015 - Jd. Ângela e Capão Redondo
TC 003/2007 - PROREHOSP

Cargo	Salário Atual		Carga Horária Mensal
	DE	ATÉ	
AUXILIAR TEC ADM I	1.933,16	1.933,16	180
AUXILIAR TEC ADM I	2.147,97	2.147,97	200
AUXILIAR TEC ADM II	2.147,96	2.147,96	180
AUXILIAR TEC ADM II	2.386,61	2.386,61	200
CIENTISTA DE DADOS	11.579,03	11.579,03	200
CIR DENTISTA PL	11.580,55	11.580,55	200
COMPRADOR I	4.374,04	4.374,04	200
COMPRADOR II	4.811,46	4.811,46	200
COORDENADOR INFRAESTRUTURA	10.906,87	10.906,87	200
COORDENADOR MEDICO	13.037,53	13.037,53	100
DENTISTA ESP	6.386,22	6.386,22	100
DENTISTA ESP CIRURGI	6.386,22	6.386,22	100
DENTISTA	6.336,90	6.386,22	100
DENTISTA JR	10.702,52	10.702,52	200
DENTISTA PL	11.580,55	11.580,55	200
DESIGNER DE INFOR I	5.573,79	5.573,79	200
EDUCADOR FISICO JR	6.242,90	6.242,90	200
EDUCADOR FISICO PL	8.261,15	8.261,15	200
ELETRICISTA DE MANUTENCAO	2.703,22	2.703,22	180
ELETRICISTA DE MANUTENCAO	3.303,94	3.303,94	220
ENC GESTAO I	7.115,23	7.115,23	200
ENC GESTAO II	7.905,80	7.905,80	200
ENC GESTAO III	8.696,38	8.696,38	200
ENC GESTAO IV	9.566,05	9.566,05	200
ENC MANUTENCAO III	5.204,80	5.204,80	220
ENCARREGADO ADM I	4.731,62	4.731,62	200
ENCARREGADO ADM II	5.257,36	5.257,36	200
ENCARREGADO ADM III	5.783,11	5.783,11	200
ENCARREGADO DE OBRA	4.636,67	4.636,67	180
ENCARREGADO DE OBRA	5.667,05	5.667,05	220
ENFERMEIRO ESTOMOTERAPEUTA	11.333,07	11.333,07	200
ENFERMEIRO	6.489,18	6.489,18	180
ENFERMEIRO	7.210,21	7.210,21	200
ENFERMEIRO JR	9.179,76	9.179,76	180
ENFERMEIRO JR	10.199,72	10.199,72	200
ENFERMEIRO PL	10.199,72	10.199,72	180
ENFERMEIRO PL	11.333,07	11.333,07	200
ENFERMEIRO LIDER	7.787,03	7.787,03	180
ENFERMEIRO LIDER	8.652,25	8.652,25	200
ENFERMEIRO SUPERVISOR PL	11.333,07	11.333,07	200
ENGENHEIRO CLINICO	11.671,23	11.671,23	200
ENGENHEIRO SEG TRABALHO	11.671,23	11.671,23	200
ENGENHEIRO SUP	15.035,77	15.035,77	200
ESPECIALISTA COMPRAS III	8.729,50	8.729,50	200
ESPECIALISTA ERP II	13.318,91	13.318,91	200

DEMONSTRATIVO DE CARGOS E SALÁRIOS
CENTRO DE ESTUDOS E PESQUISAS DR. JOÃO AMORIM
CONTRATO DE GESTÃO CG R006/2015 - Jd. Ângela e Capão Redondo
TC 003/2007 - PROREHOSP

Cargo	Salário Atual		Carga Horária Mensal
	DE	ATÉ	
ESPECIALISTA FOLHA PAGAMENTO I	7.142,32	7.142,32	200
ESPECIALISTA FOLHA PAGAMENTO II	7.749,01	7.749,01	200
ESPECIALISTA QUALIDADE	7.142,32	7.142,32	200
ESPECIALISTA REC E SEL SR	8.818,83	8.818,83	200
ESPECIALISTA TI I	7.142,32	7.142,32	200
ESTAGIARIO	1.915,20	1.915,20	150
FARMACEUTICO	7.402,03	7.402,03	180
FARMACEUTICO JR	7.402,03	7.402,03	200
FARMACEUTICO PL	8.224,46	8.224,46	200
FISIOTERAPEUTA	7.127,82	7.127,82	150
FISIOTERAPEUTA JR	3.907,43	3.907,43	100
FISIOTERAPEUTA JR	5.861,15	5.861,15	150
FISIOTERAPEUTA MR	7.163,62	7.163,62	150
FISIOTERAPEUTA PL	4.341,57	4.341,57	100
FISIOTERAPEUTA PL	6.512,35	6.512,35	150
FONOAUDIOLOGO	4.642,82	4.642,82	100
FONOAUDIOLOGO	6.964,23	6.964,23	150
FONOAUDIOLOGO JR	7.636,18	7.636,18	200
FONOAUDIOLOGO PL	8.484,68	8.484,68	200
GERENTE MEDICO	25.953,48	25.953,48	200
GERENTE SAUDE CORPORATIVO	26.075,07	26.075,07	200
GERENTE SERV SAUDE I	19.319,74	19.319,74	200
GERENTE SERV SAUDE II	21.251,71	21.251,71	200
GERENTE SERV SAUDE III	23.376,88	23.376,88	200
GERENTE TEC REGIONAL II	21.251,71	21.251,71	200
GERENTE TEC REGIONAL III	23.376,88	23.376,88	200
GERENTE UNIDADE JR	15.119,78	15.119,78	200
GERENTE UNIDADE PL	16.799,78	16.799,78	200
GERENTE UNIDADE SR	19.319,75	19.319,75	200
GESTOR AMBIENTAL JR	5.328,22	5.328,22	200
JOVEM APRENDIZ	930,00	930,00	150
MED ACUPUNTURISTA	6.275,07	6.275,07	50
MED ACUPUNTURISTA	12.550,12	12.550,12	100
MED DERMATOLOGISTA	10.268,27	10.268,27	100
MEDICO CLINICO GERAL	6.275,07	6.275,07	50
MEDICO CLINICO GERAL	12.550,12	12.550,12	100
MEDICO CLINICO GERAL	18.825,19	18.825,19	150
MEDICO DIARISTA	18.825,18	18.825,18	100
MEDICO DIARISTA	25.100,24	25.100,24	200
MEDICO HOSPITALAR	12.550,12	12.550,12	100
MEDICO GINECOLOGISTA	6.275,07	6.275,07	50
MEDICO GINECOLOGISTA	12.550,12	12.550,12	100
MEDICO NEUROLOGISTA	6.275,07	6.275,07	50
MEDICO ORTOPEDISTA	12.550,12	12.550,12	100
MEDICO PEDIATRA	12.550,12	12.550,12	100

DEMONSTRATIVO DE CARGOS E SALÁRIOS
CENTRO DE ESTUDOS E PESQUISAS DR. JOÃO AMORIM
CONTRATO DE GESTÃO CG R006/2015 - Jd. Ângela e Capão Redondo
TC 003/2007 - PROREHOSP

Cargo	Salário Atual		Carga Horária Mensal
	DE	ATÉ	
MEDICO PSF	10.268,27	10.268,27	100
MEDICO PSF	20.536,52	20.536,52	200
MEDICO PSF SUPERVISOR	25.100,25	25.100,25	200
MEDICO PSIQUIATRA	12.550,12	12.550,12	100
MEDICO PSIQUIATRA	18.825,20	18.825,20	150
MEDICO DO TRABALHO	10.647,30	10.647,30	100
MOTORISTA PLENO	2.366,86	2.366,86	200
MOTORISTA SENIOR	2.892,84	2.892,84	220
NUTRICIONISTA	6.962,64	6.962,64	150
NUTRICIONISTA JR	7.506,57	7.506,57	200
NUTRICIONISTA PL	8.340,64	8.340,64	200
OFICIAL MANUTENCAO	1.838,53	1.838,53	180
OFICIAL MANUTENCAO	2.247,09	2.247,09	220
OFICINEIRO	1.484,74	1.484,74	100
OFICINEIRO	2.227,13	2.227,13	150
ORIENTADOR PUBLICO	1.233,49	1.233,49	150
ORIENTADOR PUBLICO	1.480,15	1.480,15	180
ORIENTADOR PUBLICO	1.644,62	1.644,62	200
PEDREIRO	2.190,66	2.190,66	180
PINTOR	2.677,49	2.677,49	220
PRODUCT OWNER	7.142,32	7.142,32	200
PROGRAMADOR JR	6.906,41	6.906,41	200
PROGRAMADOR PL	7.673,83	7.673,83	200
PSICOLOGO JR	5.536,37	5.536,37	150
PSICOLOGO JR	7.381,74	7.381,74	200
PSICOLOGO PL	6.151,51	6.151,51	150
PSICOLOGO PL	8.201,97	8.201,97	200
RECEPCIONISTA	2.887,79	2.887,79	200
SANITARISTA III	5.783,09	5.783,09	200
SUP ENGENHEIRO MANUTENCAO II	10.906,87	10.906,87	200
SUP TEC FARMACIA PL	13.398,80	13.398,80	200
SUP TEC ODONTO	16.799,77	16.799,77	200
SUPERV TECNICO SAUDE	12.945,74	12.945,74	200
SUP TEC SAUDE MENTAL	14.240,29	14.240,29	200
SUPERV MULTIPROF PL	10.435,68	10.435,68	200
SUPERV TEC SAUDE JR	12.157,14	12.157,14	200
SUPERV TEC SAUDE PL	12.945,75	12.945,75	200
SUPERVISOR FISIOTERAPIA	7.127,82	7.127,82	150
SUPERVISOR MANUTENCAO	5.783,09	5.783,09	200
SUPERVISOR MEDICO DO TRABALHO	23.066,00	23.066,00	200
SUPERVISOR SANITARISTA JR	8.367,32	8.367,32	200
SUPERVISOR TEC REGIONAL JR	15.119,77	15.119,77	200
SUPERVISOR TEC REGIONAL PL	12.599,83	12.599,83	150
SUPERVISOR TEC REGIONAL PL	16.799,77	16.799,77	200
TEC EDUCACIONAL / OFICINEIRO	1.484,74	1.484,74	100

DEMONSTRATIVO DE CARGOS E SALÁRIOS
CENTRO DE ESTUDOS E PESQUISAS DR. JOÃO AMORIM
CONTRATO DE GESTÃO CG R006/2015 - Jd. Ângela e Capão Redondo
TC 003/2007 - PROREHOSP

Cargo	Salário Atual		Carga Horária Mensal
	DE	ATÉ	
TEC EDUCACIONAL / OFICINEIRO	2.227,13	2.227,13	150
TEC ELETROENCEFALOGRAMA PL	2.969,71	2.969,71	180
TECNICO DE ENFERMAGEM	3.370,30	3.370,30	180
TEC ENFERMAGEM JR	3.449,18	3.449,18	180
TEC ENFERMAGEM JR	3.832,41	3.832,41	200
TEC ENFERMAGEM PL	3.832,41	3.832,41	150
TEC ENFERMAGEM PL	3.832,41	3.832,41	180
TEC ENFERMAGEM PL	4.258,16	4.258,16	200
TEC ENFERMEIRO TRABALHO JR	3.619,45	3.619,45	200
TEC FARMACIA	2.321,33	2.321,33	180
TEC FARMACIA	2.579,25	2.579,25	200
TEC FARMACIA JR	2.582,12	2.582,12	180
TEC FARMACIA JR	2.869,02	2.869,02	200
TEC FARMACIA PL	2.869,02	2.869,02	180
TEC FARMACIA PL	3.187,81	3.187,81	200
TECNICO GASOTERAPIA	2.865,70	2.865,70	180
TEC SAUDE BUCAL JR	3.913,62	3.913,62	200
TEC SAUDE BUCAL PL	4.348,47	4.348,47	200
TEC SEG TRABALHO	4.185,68	4.185,68	200
TEC SEG TRABALHO JR	4.177,45	4.177,45	200
TEC SEG TRABALHO PL	4.641,62	4.641,62	200
TEC.ENF. TRABALHO PL	3.982,43	3.982,43	200
TECNICO DE SUPORTE	3.024,03	3.024,03	200
TECNICO DE SUPORTE II	3.326,39	3.326,39	200
TECNICO EDUCACIONAL	2.227,13	2.227,13	150
TECNICO GESSO JR	3.036,97	3.036,97	180
TECNICO GESSO PL	3.374,42	3.374,42	180
TECNICO MANUTENCAO PREDIAL	3.236,36	3.236,36	220
TERAP OCUPACIONAL JR	6.580,90	6.580,90	150
TERAP OCUPACIONAL PL	7.312,10	7.312,10	150
ZELADOR JR	3.236,36	3.236,36	220
ZELADOR PL	3.595,96	3.595,96	200
ZELADOR PL	3.595,96	3.595,96	220
ZELADOR SR	3.955,54	3.955,54	220