



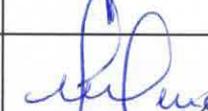
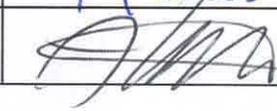
Regulamento Interno	Código: RIN.ADM.GP.CSB.001
Administração	Versão: 002
Gestão de Pessoas	Data da Emissão: 01/06/2022
Cargos, Salários e Benefícios	Vencimento: 2 anos após aprovação

PLANO DE PAGAMENTO POR PERFORMANCE

Histórico de Versões

001 - Emissão inicial

002 - Atualização de conteúdo e atualização da 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	



CEJAM

SUMÁRIO

CAPÍTULO I - DA INTRODUÇÃO	3
CAPÍTULO II - DA JUSTIFICATIVA	3
CAPÍTULO III - DOS OBJETIVOS	3
CAPÍTULO IV - DISPOSIÇÕES GERAIS	6
ANEXO I - FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO VARIÁVEL (PERFORMANCE)	7

Classificação da informação: Uso Interno
RIN.ADM.GP.CSB.001.002

Pág. 2 de 7

CAPÍTULO I - DA INTRODUÇÃO

Art. 1. Este documento discorre sobre o tema sistema de gratificação, visando o reconhecimento do colaborador, tendo como premissa o Plano de Cargos, Salários e Benefícios (RIN.GA.GP.CS.001), parágrafo único do Cap. V.

CAPÍTULO II - DA JUSTIFICATIVA

Art. 2. O presente documento visa reconhecer os colaboradores comprometidos com a causa organizacional, que alavanque o crescimento e o reconhecimento da Instituição e aqueles colaboradores que respondem pela Diretoria no que tange a responsabilidade legal por meio de procuração.

CAPÍTULO III - DOS OBJETIVOS

Art. 3. As gratificações dispõem-se dos seguintes objetivos:

- I. Superar os resultados de acordo com as métricas e estratégias devidamente definidas;
- II. Maximizar resultados financeiros por meio de projetos e programas;
- III. Contribuir para os processos de melhoria e inovação;
- IV. Promover o aumento de produtividade físico e financeiro em projetos correlatos;
- V. Contribuir para a eficácia e crescimento Institucional.

Art. 4. O Plano de Incentivo terá as seguintes vertentes, sendo:

A. Gratificação - será subdividida e mensurada:

- I. **Por cargo ou titulação:** pode ser considerado para equiparar o salário ao mercado ou pelo exercício do cargo ou função ou para a alta direção que tem a responsabilidade de intervir e influenciar diretamente nas decisões do CEJAM, tendo como base o artigo 62 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e será considerado de 10% (dez por cento) a 25% (vinte e cinco por cento) do salário base recebido, porém a porcentagem será estipulada pela Diretoria Executiva, de acordo com o grau de hierarquia e responsabilidades. Em sendo para a Diretoria Executiva que possui a responsabilidade legal por meio de procuração o percentual será estipulado pela Diretoria Estatutária;

Classificação da informação: Uso Interno
RIN.ADM.GP.CSB.001.002

Pág. 3 de 7

- II. **Por ação ou projeto:** será considerado a qualquer colaborador ou a unidade a que ele se destina, que porventura realize ou implante uma ação ou projeto estratégico de impacto assistencial, financeiro ou da marca, para a Instituição. O cálculo do percentual será definido pelo gestor principal do colaborador/unidade e a aprovação será realizada pelo gestor do respectivo contrato;
- III. **Por Resultado (de equipe):** esta gratificação será anual e sob a responsabilidade de cada diretoria técnica/gestor do contrato, com base na disponibilidade orçamentária. É destinada às Equipes Regionais nos municípios em que o CEJAM atua e na sede central. É definido um valor global a cada ano, em que as lideranças locais devem avaliar o resultado obtido de sua equipe no exercício vigente, visando as ações desenvolvidas e implantações realizadas na região de atuação;
- IV. **Por resultado (alcance de meta):** esta gratificação pode ser trimestral ou anual. Para efeito de pagamento, a pontuação máxima da avaliação corresponderá acima 100 (cem) pontos, sendo 90 (noventa) pontos para as metas previstas e acima de 90 (noventa) pontos o colaborador receberá a referida gratificação;

Parágrafo único. O resultado do alcance das metas será mensurado na forma de percentual e será aferido mediante apuração da razão entre as metas atingidas e as metas previstas para cada ciclo de avaliação, multiplicadas por 100 (cem). Ex:

Fórmula de Cálculo	Unidade de medida
Somatória das metas atingidas / metas previstas X 100	Percentual

- V. **Por Responsabilidade Técnica:** esta gratificação será destinada para todos os colaboradores que desenvolverem atividade de Responsável Técnico atribuída a seus respectivos cargos e conselho de classe profissional;
- VI. **Por Tempo de Serviço:** Esta modalidade corresponde à remuneração diferenciada para os médicos generalistas em efetivo exercício. A gratificação corresponde a 2% do valor do salário Base por ano de contrato, com limite máximo de 14%, conforme demonstrado no quadro a seguir:

Classificação da informação: Uso Interno
RIN.ADM.GP.CSB.001.002

Pág. 4 de 7

Tempo de Serviço	Percentual
1º ano	2%
2º ano	4%
3º ano	6%
4º ano	8%
5º ano	10%
6º ano	12%
7º ano em diante	14%

VII. **Por Desempenho Variável (Performance):** Esta gratificação será aplicada pelo seu desempenho na Instituição. É definido um valor a ser pago em duas ou três parcelas iguais a cada ano, conforme disponibilidade orçamentária de cada projeto (convênio/contrato).

- a. Será destinada às lideranças e suas equipes, devido à complexidade de projetos, considerando o crescimento institucional;
- b. A avaliação será através de formulário apresentado no ANEXO I deste documento, seguindo critérios contidos no mesmo, onde o colaborador se no exercício anterior e o seu líder define a sua avaliação final. A base de cálculo final, em porcentagem (%), será a soma de pontos do colaborador e do líder dividido por 2 (dois);
- c. A avaliação máxima é de até 100% (cem por cento) e o valor limite não ultrapassará ao salário do colaborador e é definido a partir da aplicação da avaliação acima já descrita;
- d. São elegíveis para participação na Avaliação de performance e recebimento da respectiva gratificação, aqueles que laboraram no exercício anterior (ano de referência) e que estejam ativos no exercício vigente;
- e. Os colaboradores que não laboraram no exercício anterior em sua totalidade, seja por data de admissão ou período de afastamento, receberão a gratificação proporcional aos meses trabalhados na fração de 1/12 (um doze avos). Tem direito a 1/12 avos o colaborador que laborar 15 dias ou mais dentro do mês.

VIII. **Por Preceptoría:** Todos os estagiários e residências da instituição podem contar com preceptores próprios, o qual o valor de gratificação é pago aos profissionais de saúde

Classificação da informação: Uso Interno
RIN.ADM.GP.CSB.001.002

Pág. 5 de 7

que exercem atividades no âmbito da educação, seja como professor ou como supervisor de atividades dos estudantes nas unidades. Este valor pode ser considerado de até 20% (vinte por cento) do salário base recebido.

B. Meritocracia (Promoção): o colaborador será avaliado pelas ações do dia a dia e a recompensa por meio de promoção, brindes, auxílio viagens, e auxílio. A indicação será pelo líder imediato e a aprovação será realizada pelo gestor do contrato.

CAPÍTULO IV - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 5. Fica esclarecido que as gratificações aqui propostas não possuem cunho de distribuição de lucros, estando estritamente relacionadas ao plano anual de performance e resultados de cada Contrato de Gestão ao qual o colaborador esteja vinculado.



JOÃO FRANCISCO ROMANO

Presidente do Conselho
de Administração

ANEXO I - FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO VARIÁVEL (PERFORMANCE)

AVALIAÇÃO VARIÁVEL - PERFORMANCE - ANO DE REFERÊNCIA _____

NOME: _____
MATRÍCULA: _____ **CARGO:** _____
ADMISSÃO: _____ **TEMPO DE EMPRESA:** _____
SETOR: _____ **GESTOR:** _____

Critérios Avaliados	Descrição	Colaborador (%)					Gestor (%)					Final (%)
		10%	20%	30%	40%	50%	10%	20%	30%	40%	50%	
Assiduidade	Faltas; Atrasos; Licenças.	10%	20%	30%	40%	50%	10%	20%	30%	40%	50%	
		60%	70%	80%	90%	100%	60%	70%	80%	90%	100%	
Compromisso	Entrega de trabalhos; Prazos cumpridos; Foco em resultados.	10%	20%	30%	40%	50%	10%	20%	30%	40%	50%	
		60%	70%	80%	90%	100%	60%	70%	80%	90%	100%	
Metas cumpridas	% de propostas atingidas; % atingido das metas; propostas pelo setor.	10%	20%	30%	40%	50%	10%	20%	30%	40%	50%	
		60%	70%	80%	90%	100%	60%	70%	80%	90%	100%	
Comunicação	Objetividade; Eficiência; Clareza.	10%	20%	30%	40%	50%	10%	20%	30%	40%	50%	
		60%	70%	80%	90%	100%	60%	70%	80%	90%	100%	
Postura	Cultura organizacional; Ética; Responsabilidade; Respeito.	10%	20%	30%	40%	50%	10%	20%	30%	40%	50%	
		60%	70%	80%	90%	100%	60%	70%	80%	90%	100%	

COMENTÁRIOS COLABORADOR: _____

ASSINATURA DO COLABORADOR: _____ **DATA:** ____/____/____

COMENTÁRIOS GESTOR: _____

ASSINATURA DO GESTOR: _____ **DATA:** ____/____/____

Classificação da informação: Uso Interno
RIN.ADM.GP.CSB.001.002