

<b>Regulamento Interno</b>	Código: RIN.ADM.GP.CSB.002
Administração	Versão: 003
Gestão de Pessoas	Data da Emissão: 04/06/2024
Cargos, Salários e Benefícios	Vencimento: 5 anos após aprovação

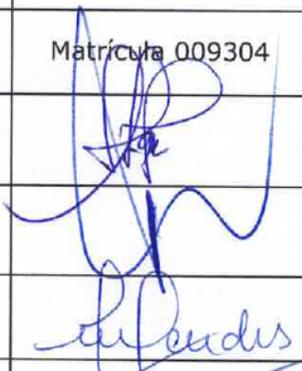
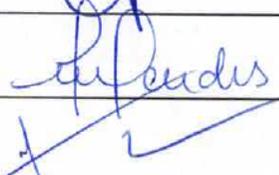
**PLANO DE PAGAMENTO POR PERFORMANCE**

**Histórico de Versões**

001 - Emissão inicial - 01/02/2022

002 - Atualização de conteúdo e atualização da codificação - 01/06/2022

003 - Atualização de conteúdo

Fase	Nome	Setor/Unid.	Data	Assinatura
<b>Elaboração</b>	Arnaldo Luiz Galvão Junior	Gestão de Pessoas	01/06/2022	Matrícula 009304
<b>Análise</b>	Arnaldo Luiz Galvão Junior	Gestão de Pessoas	03/06/2024	
	Wagner Aparecido dos Reis	Gestão de Pessoas	03/06/2024	
<b>Aprovação</b>	Floriza de Jesus Mendes Santana	Diretoria Executiva	04/06/2024	
	João Francisco Romano	Diretoria Executiva	04/06/2024	

Classificação da informação: Uso Interno  
RIN.ADM.GP.CSB.002.003

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO I - DA INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO II - DA JUSTIFICATIVA</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO III - DOS OBJETIVOS</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO IV - DISPOSIÇÕES GERAIS</b>	<b>6</b>
<b>DOCUMENTOS ASSOCIADOS</b>	<b>6</b>

Classificação da informação: Uso Interno  
RIN.ADM.GP.CSB.002.003

Pág. 2 de 6

## 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

Classificação da informação: Uso Interno  
RIN.ADM.GP.CSB.002.003

Pág. 3 de 6

responsabilidades. Em sendo para a Diretoria Executiva que possui a responsabilidade legal por meio de procuração o percentual será estipulado pela Diretoria Estatutária;

- 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

Classificação da informação: Uso Interno  
RIN.ADM.GP.CSB.002.003

Pág. 4 de 6

valor do salário Base por ano de contrato, com limite máximo de 14%, conforme demonstrado no quadro a seguir:

<b>Tempo de Serviço</b>	<b>Percentual</b>
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).
- Será destinada às lideranças e suas equipes, devido à complexidade de projetos, considerando o crescimento institucional;
  - 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);
  - 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;
  - 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;
  - 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.

Classificação da informação: Uso Interno  
RIN.ADM.GP.CSB.002.003

Pág. 5 de 6

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 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.

#### DOCUMENTOS ASSOCIADOS

[FOR.ADM.GP.T&D.005.001 - FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO POR PERFORMANCE](#)

Classificação da informação: Uso Interno  
RIN.ADM.GP.CSB.002.003

Pág. 6 de 6