

POLÍTICA DE CARGOS E SALÁRIOS – INSTITUTO GNOSIS

INTRODUÇÃO

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) tem por objetivo principal estabelecer uma política eficaz para a ascensão profissional dos seus colaboradores, de acordo com seu nível de conhecimento, habilidades e desempenho. Além de promover uma estrutura salarial através da observação de critérios justos e transparentes de crescimento profissional, propiciando o desenvolvimento de carreiras com vistas a atingir os objetivos traçados pelo Instituto.

Esta ferramenta visa garantir igualdade de oportunidades profissionais aos colaboradores e uma coerência salarial com o meio externo, tornando o Instituto competitivo em relação ao mercado, contribuindo para a racionalização dos gastos e principalmente para a motivação dos colaboradores, estando contemplada na Norma Interna do Instituto GNOSIS.

A Diretoria de Gestão de Pessoas e Performance (GPP) é a responsável pela aplicação, administração e monitoramento do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Instituto GNOSIS.

1. Plano de Cargos, Carreiras e Salários

Este plano foi desenvolvido pelo Instituto GNOSIS para administrar cargos, carreiras e salários dos contratos geridos pelo Instituto sendo um instrumento que estabelece a estrutura de cargos do Instituto ao definir as atribuições, deveres e responsabilidades de cada cargo e estabelecer os níveis salariais a serem praticados, visando valorizar seus colaboradores pelo reconhecimento dos esforços individuais dos que buscam o próprio crescimento profissional, motivando-os e encorajando-os a explorar seus potenciais.

Princípios e Diretrizes

Os princípios que norteiam o PCCS do Instituto GNOSIS são:

- **Universalidade:** o PCCS abrange todos os colaboradores do Instituto

- Isonomia: fica assegurado tratamento remuneratório igualitário para os colaboradores que tenham cargos iguais ou semelhantes, que contemplem o mesmo nível de escolaridade, obrigações, direitos e deveres.
- Publicidade e Transparência: todo o processo de progressão de carreira e avaliação de desempenho será público e garantida a transparência em todas as etapas.

A política salarial adotada pelo Instituto GNOSIS está fundamentada em duas diretrizes principais que visam assegurar um tratamento salarial equânime e competitivo:

- Equilíbrio Interno: coerência que deve existir entre os cargos, considerando o conteúdo e valor relativo (importância) na estrutura organizacional.
- Equilíbrio Externo: relação existente entre os salários pagos pelo Instituto e os salários pagos por segmento de mercado específico, comparado através de pesquisas salariais.

1.1. Provimento

Obedece ao Regulamento Interno de Contratação do Instituto GNOSIS, o qual preza pelos princípios da transparência, da moralidade e da economicidade, devidamente compatibilizado com a natureza e os termos da lei das organizações sociais, com os padrões de mercado e com a necessidade de serviço.

O Processo Seletivo Público é pautado em critérios objetivos de avaliação e realizar-se-á com pelo menos uma prova escrita, que poderá ser objetiva ou discursiva. Atender, no que couber, aos princípios constitucionais da administração pública e será documentado através de Edital.

A execução e coordenação dos processos seletivos deverão ser de responsabilidade da área de GPP, que selecionará os profissionais que demonstrarem maior qualificação e capacidade para o exercício do segmento de carreira e/ou função a ser preenchido, através de um conjunto de técnicas previamente selecionadas e ajustadas à melhor forma de avaliação dos requisitos definidos para cada cargo. Entretanto em qualquer processo seletivo a chefia requisitante deverá participar

desde a definição/complementação dos requisitos da vaga, ao acompanhamento das etapas de avaliação e na decisão final da escolha dos profissionais.

O Instituto também oferece oportunidade aos seus colaboradores através de processo seletivo interno, obedecendo aos mesmos parâmetros do processo público. E, ainda, realizamos processo simplificado para contratação de cargos de chefia, direção e confiança, conforme previsão no Regulamento Interno de Contratação.

As admissões são realizadas mediante aprovação no Processo Seletivo Público, Processo Seletivo Interno ou Processo Seletivo Simplificado. O candidato deverá ser contratado no salário referente ao step 1 do seu grupo salarial, a não ser que comprove experiência anterior de alto interesse para o Instituto e atender plenamente aos critérios de qualificação profissional para o cargo.

1.2. Readaptação

Em caso de readaptação (retorno de licença ou afastamento por longos períodos) o empregado terá sua situação profissional revista. Poderá haver necessidade de alteração funcional do empregado, caso existam limitações de saúde que inviabilizem sua permanência no cargo que ocupa, não servindo esse caso como paradigma para fins de equiparação salarial, conforme previsão do artigo 461 § 4 da CLT.

1.3. Estrutura de Cargos

O cargo é caracterizado pelo agrupamento das atividades de conteúdo profissional equivalente, exercidos por um empregado ou conjunto de empregados, reunidos sob um mesmo título e que recebem o mesmo tratamento para fins de remuneração. Cargo é um conceito global e impessoal, sinônimo de ocupação, utilizado na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

As descrições das atividades exercidas por cada cargo são detalhadas levando em consideração fatores como: escolaridade, experiência, habilidades, jornada de trabalho, condições e riscos do trabalho. A descrição de cargos divide-se em:

- **Descrição Sumária:** descreve de forma sucinta as principais atribuições do cargo;

- Atribuições: descreve de forma detalhada, todas as atividades que o empregado realiza;
- Requisitos básicos: define a formação mínima, habilidade necessária e conhecimentos indispensáveis para o exercício da função.

A análise de um cargo e sua descrição são formas de auxiliar na contratação do empregado dentro do perfil desejado pela organização.

A estrutura de Cargos é constituída através de escalonamento, em que os cargos são hierarquizados e classificados de acordo com as dificuldades, responsabilidades e requisitos. Os salários são organizados em progressão racional baseados na relação entre os valores dos cargos, distribuindo os salários de acordo com a estrutura salarial.

1.4. Desenvolvimento na Carreira

Todos os cargos do Instituto GNOSIS foram descritos e avaliados, conforme o grau de complexidade e responsabilidade, classificados de acordo com grupo organizacional, classe e nível salarial.

O nível I considerado o nível mais baixo e o nível III o mais alto de cada cargo. Cada um dos níveis de cargo corresponde a uma faixa salarial, de forma que existe uma variação salarial para um mesmo de cargo. A amplitude da faixa salarial corresponde à variação entre o maior e o menor salário da faixa. E cada faixa salarial é composta por quatro variações de salários chamadas steps. Os steps são os valores intermediários dentro uma faixa salarial, de forma que cada grupo tem 12 níveis salariais.

- Grupo organizacional: agrega cargos com mesmo nível de escolaridade (superior, médio, técnico e operacional).
- Classe: compreende o grau de complexidade e responsabilidade das atribuições, expressas por padrões hierarquizados dentro de um cargo, que se refletem em valores organizados em níveis salariais.
- Nível Salarial: são os valores que expressam o salário base dos 12 níveis hierárquicos de cada classe.

Os grupos ocupacionais do Instituto GNOSIS estão organizados de acordo com o nível de escolaridade, o cargo e a classe da carreira, sendo que o nível superior subdividido em três carreiras – ME, MD e ADM, conforme quadro abaixo:

CARREIRA NÍVEL SUPERIOR	CLASSE
MÉDICOS	MEI MEII MEIII
MULTIDISCIPLINAR Assistente Social, biólogo, enfermeiro, farmacêutico, fisioterapeuta, fonoaudiólogo, nutricionista, psicólogo, terapeuta ocupacional	MDI MDII MDIII
ADMINISTRATIVO Analista dos setores: comunicação, compras, contratos, financeiro, faturamento, prestação de contas, recursos humanos, departamento pessoal, tecnologia da informação	ADMI ADMII ADMII
CARREIRA NÍVEL TÉCNICO (T)	CLASSE
Técnico de enfermagem, técnico de radiologia, técnico de câmara escura, técnico hemoterapia, técnico de gesso, técnico de laboratório, técnico de refrigeração, técnico de engenharia clínica	TI TII TIII
CARREIRA NÍVEL MÉDIO (M)	CLASSE
Auxiliar administrativo, auxiliar de farmácia, auxiliar de informática, auxiliar de nutrição, assistente administrativo, assistente administrativo, assistente de farmácia, estoquista, líder, cabista, motorista	MI MII MIII
CARREIRA NÍVEL OPERACIONAL (O)	CLASSE
Auxiliar câmara escura, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de cozinha, auxiliar de rouparia, auxiliar de manutenção, auxiliar de estoque, auxiliar tratamento de resíduos, bombeiro hidráulico, copeiro, costureiro, cozinheiro, eletricista, gasista, magarefe, maqueiro, marceneiro, pedreiro, pintor, serralheiro	OI OII OIII

A política salarial do Instituto GNOSIS terá seus salários administrados por níveis que são posicionados em uma tabela salarial, conforme anexos I, II, III e IV, com

critérios definidos de ingresso e com a possibilidade de movimentação e enquadramento em outra classe ou nível.

Tal política prevista no anexo I refere-se a carga horária indicada de médico 24h e multidisciplinar 30h, respectivamente, e havendo aumento ou diminuição de carga horária se respeitará o salário-hora da base salarial indicada.

Na Estrutura de Cargos foram definidos três cargos amplos vinculados aos respectivos grupos ocupacionais, a saber: Nível Superior – Analista Administrativo, Nível Médio – Auxiliar e Assistente. O empregado ocupante de cargo amplo poderá exercer diferentes funções durante sua vida profissional no Instituto GNOSIS, dentro do respectivo grupo ocupacional.

1.5. Progressão de carreira, estratégia de remuneração e enquadramento funcional

A progressão dentro do Instituto prevê critérios de movimentação que permitem aos empregados o crescimento na carreira, em termos salariais (horizontal) e de maturidade (vertical), conforme definição abaixo:

- **Movimentação Horizontal:** Evolução do salário do empregado dentro de uma mesma faixa salarial por motivo de merecimento, decorrente de seu destacado desempenho na Avaliação Anual de Desempenho, cancelado pelo artigo 461 § 3 da CLT. Registra-se que não será objeto para progressão de carreira o critério de antiguidade.

Os aumentos salariais por mérito ocorrerão em função de verba disponível, prevista em orçamento. Para tanto, a Diretoria, anualmente, em função da situação financeira do Instituto deverá definir um percentual do orçamento a ser utilizado para a concessão dos aumentos por mérito. São elegíveis para receber aumento por mérito os colaboradores ativos que:

1. Estejam no cargo atual no mínimo há dois anos;
2. Não estejam no último step da faixa salarial do cargo;
3. Apresentem desempenho superior ao exigido pelo cargo na última Avaliação de Desempenho efetuada;

4. Não possuam mais do que cinco faltas injustificadas, nos últimos 12 meses.
 5. Não tenham recebido medidas disciplinares, nos últimos 12 meses.
 6. Os empregados contemplados com aumento por mérito receberão aumento salarial, correspondente a um step acima dentro da faixa do cargo a que pertencem.
- **Movimentação Vertical:** Evolução do salário do empregado de um grupo para outro de maior valor, por decorrência de sua promoção, ou seja, passagem de um cargo para outro de maior exigência de qualificação profissional.

A promoção ocorre toda vez que um empregado assumir um cargo cuja classificação na estrutura salarial seja acima da atual. São elegíveis à promoção todos os colaboradores ativos que preencham os pré-requisitos para o cargo e que:

1. Possuir no mínimo um ano de Instituto;
2. Possuir no mínimo seis meses no cargo atual;
3. Apresentar desempenho adequado ou superior ao cargo, apurado através de Avaliação de Desempenho;
4. Não possuam mais do que cinco faltas injustificadas, nos últimos 12 meses.
5. Não ter recebido medidas disciplinares, nos últimos 12 meses.

Deverá ocupar a vaga o colaborador mais bem classificado no Processo Seletivo Interno.

As repercussões financeiras decorrentes da progressão horizontal ou vertical serão concedidas no mês subsequente ao término do processo de Avaliação Anual de Desempenho e enquadramento no PCCS.

Os recursos destinados à progressão horizontal e vertical para a carreira estarão limitados 1% na folha salarial anual.

1.6. Sistema de Remuneração

O sistema de remuneração do Instituto GNOSIS será composto por:

- Salário base: corresponde ao salário fundamental, sem o acréscimo de importâncias fixas ou variáveis com as quais se completa a remuneração global dos empregados, valor definido no contrato;
- Remuneração: representa o somatório dos valores correspondente ao nível salarial, acrescido dos adicionais e vantagens recebidas pelo empregado.

3.1.6.1 Estrutura Salarial e Enquadramento Funcional

A partir dos resultados obtidos na pesquisa de salários, serão definidos os valores dos níveis salariais iniciais e finais de cada classe, respeitando-se o intervalo de step (percentual aplicado entre os níveis salariais, classes e grupo ocupacional da tabela salarial), estabelecido estatisticamente por meio da referida pesquisa de mercado. O enquadramento funcional do empregado do Instituto no presente Plano se dará no nível inicial da carreira.

1.7. Critérios de administração do PCCs e suas atualizações

A estrutura de cargos e salários deverá ser atualizada periodicamente a fim de mantê-la alinhada com as práticas de mercado e garantir o seu equilíbrio interno. Essa atualização se dará por meio de instrumentos técnicos específicos (descrição, análise e avaliação), adequando-os às suas respectivas carreiras.

A partir das descrições dos cargos, devem ser efetuadas pesquisas salariais periódicas, cujos resultados, depois de comparados qualitativa e estatisticamente, servirão de base para orientar o estabelecimento dos novos valores dos níveis salariais.

A criação de novos cargos ou funções pode ser decorrente do desenvolvimento tecnológico ou da necessidade de ampliação de serviços dos contratos gerenciados pelo Instituto GNOSIS, bem como por demandas da própria estrutura gerencial de sua sede.

As pesquisas salariais serão orientadas pela Diretoria de GPP, preferencialmente a cada dois anos, podendo ser realizadas pelo próprio Instituto ou por serviços de consultoria especializada, tendo como objetivo confrontar os procedimentos

internos com os do mercado e manter atualizadas as práticas de remuneração e benefícios.

A tabela salarial deverá ser atualizada em função da legislação vigente (Convenção, Acordo Coletivo de Trabalho, dentre outras) e para antecipações ou ajustes das referências salariais, com base em pesquisas de mercado. As alterações salariais convencionadas entre o Instituto e o Sindicato representativo dos empregados deverão ser implementadas e o índice aplicado na correção da tabela salarial. Deve-se evitar a aplicação de índices escalonados, visando à manutenção da coerência das tabelas salariais. As antecipações espontâneas constituem-se por alterações salariais concedidas por liberalidade do Instituto GNOSIS, sendo passíveis de compensação quando da aplicação do Acordo/Dissídio Coletivo ou quaisquer medidas governamentais.

Será definido posteriormente o Sindicato que representará os empregados do Instituto GNOSIS para quaisquer negociações relativas a este Plano.

1.8. Revisão do Plano de Cargos e Salários

Fica estabelecido que, a cada dois anos, haverá uma revisão da estrutura de cargos, ou sempre que houver necessidade de ajustes, a fim de adequá-las às mudanças tecnológicas e de mercado.

1.9. Gratificação por desempenho e especialização

Especialização

Especialidade para médico: para ter direito a gratificação de 20% sobre o salário base, o médico deve ser especialista, com seu certificado de especialista devidamente registrado no Conselho Federal de Medicina por meio de um de seus Conselhos Regionais (CRM) através da obtenção do RQE (Registro de Qualificação de Especialista).

Especialidade para não médico: para ter direito a gratificação de 20% sobre o salário base, o profissional deve possuir "Residência". Portanto, não está autorizada a possibilidade de remuneração para especialização que não seja residência uniprofissional e multiprofissional.

Mestrado: para ter direito a gratificação de 10% sobre o salário base, o profissional deve possuir Mestrado em áreas da Saúde. A comprovação deve ocorrer com apresentação do certificado de conclusão (original) emitido por instituição com curso reconhecido pelo MEC.

Doutorado em Saúde: para ter direito a gratificação de 10% sobre o salário base, o profissional Doutorado nas áreas da saúde. A comprovação deve ocorrer com apresentação do certificado de conclusão (original) emitido por instituição com curso reconhecido pelo MEC.

Responsabilidade Técnica

CREMERJ: para ter direito a gratificação de 20% sobre o salário base, o profissional de medicina da equipe deve assumir, com registro no Conselho Regional de Medicina do Rio de Janeiro - CREMERJ, o cargo de Diretor Técnico da unidade de Atenção Primária (UAP).

COREN-RJ: para ter direito a gratificação de 20% sobre o salário base, o profissional de enfermagem da equipe de Saúde da Família deve assumir, com registro no Conselho Regional de Enfermagem do Rio de Janeiro - COREN-RJ, o cargo de Responsável Técnico de Enfermagem da unidade.

Preceptoria do Programa de Residência

Medicina: para ter direito a gratificação de 10% sobre o salário base, o profissional de medicina deve assumir a responsabilidade de preceptoria de 2 (dois) a 4 (quatro) residentes de medicina.

Enfermagem: para ter direito a gratificação de 10% sobre o salário base, o profissional de enfermagem deve assumir a responsabilidade de preceptoria de 2 (dois) a 4 (quatro) residentes de enfermagem.

Longitudinalidade Médica

Para ter direito a gratificação de 10% sobre o salário base, o profissional de medicina deve possuir vínculo de 5 (cinco) anos completos com a mesma Unidade, com registro na plataforma de cadastro nacional de estabelecimento de saúde (CNES).

Desempenho

As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com vistas a subsidiar a política de gestão de pessoas e o desenvolvimento organizacional.

Para os fins de pagamento de Gratificação por Desempenho serão considerados:

- I. avaliação de desempenho institucional: aferição do alcance das metas institucionais, considerados os projetos e atividades prioritárias, e as características específicas das atividades do Serviço;
- II. avaliação de desempenho individual: aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, consideradas as tarefas e atividades a ele atribuídas para o alcance dos objetivos organizacionais;

Ciclo de avaliação: período de doze meses para realização da avaliação de desempenho individual e institucional.

O Pagamento de Gratificação por Desempenho individual limitar-se-á 3% do salário base da categoria, condicionado ao resultado da Avaliação de Desempenho Funcional Individual.

O Pagamento de Gratificação por Desempenho Institucional limitar-se-á 2% do salário base da categoria, condicionado ao resultado do cumprimento global das metas do Contrato de Gestão.

