

## **POLÍTICA DE CARGOS E SALÁRIOS**

### **ASSOCIAÇÃO DE PROTEÇÃO A MATERNIDADE E A INFÂNCIA DE MUTUÍPE**

#### **A. INTRODUÇÃO**

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) foi desenvolvido pelo IMAPS para administrar cargos, carreiras e salários dos contratos geridos pela Instituição, sendo um instrumento que estabelece a estrutura de cargos, as atribuições, deveres e responsabilidades de cada e 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.

O PCCS tem por objetivo principal estabelecer uma política eficaz para a ascensão profissional dos 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, propicia o desenvolvimento de carreiras com vistas a atingir os objetivos traçados pela Instituição.

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

A Diretoria de Gestão de Pessoas e Performance da Sede Institucional é a responsável pela aplicação, administração e monitoramento do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do IMAPS.

#### **B. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES**

Os princípios que norteiam o PCCS do IMAPS são:

- **Universalidade:** o PCCS abrange todos os colaboradores da Instituição

- 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 IMAPS 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 pela Instituição e os salários pagos por segmento de mercado específico, comparado através de pesquisas salariais.

## **C. DESCRIÇÃO DO PCCS**

### **1. Provimento**

Obedece ao Regulamento Interno de Contratação do IMAPS, 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 Gestão de Pessoas e Performance (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.

A Instituição 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 a Instituição e atender plenamente aos critérios de qualificação profissional para o cargo.

## **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.

## **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.

#### **4. Desenvolvimento na Carreira**

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

A classe I o nível I considerado o nível mais baixo e a classe III o nível IV 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.

Os grupos ocupacionais do IMAPS 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 a seguir:

<b>CARREIRA NÍVEL SUPERIOR</b>	<b>CLASSE</b>
<b>MÉDICOS (ME)</b>	MEI MEII MEIII
<b>MULTIDISCIPLINAR (MD)</b> Assistente Social, biólogo, enfermeiro, farmacêutico, fisioterapeuta, fonoaudiólogo, nutricionista, psicólogo, terapeuta ocupacional	MDI MDII MDIII
<b>ADMINISTRATIVO (ADM)</b> Analista dos setores: comunicação, compras, contratos, financeiro, faturamento, prestação de contas, recursos humanos, departamento pessoal, tecnologia da informação	ADMI ADMII ADMII
<b>CARREIRA NÍVEL TÉCNICO (T)</b>	<b>CLASSE</b>
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
<b>CARREIRA NÍVEL MÉDIO (M)</b>	<b>CLASSE</b>
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
<b>CARREIRA NÍVEL OPERACIONAL (O)</b>	<b>CLASSE</b>
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,	OI OII OIII

cozinheiro, electricista, gasista, magarefe, maqueiro, marceneiro, pedreiro, pintor, serralheiro	
---	--

A política salarial do IMAPS terá seus salários administrados por níveis que são posicionados em uma tabela salarial, com critérios definidos de ingresso e com a possibilidade de movimentação e enquadramento em outra classe ou nível.

Tal política refere-se ao salário hora da base salarial, 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 IMAPS, dentro do respectivo grupo ocupacional.

<b>CARREIRA NÍVEL SUPERIOR</b>											
<b>CARREIRA NÍVEL SUPERIOR- MÉDICO (ME)</b>											
<b>MÉDICO CHEFE DE EQUIPE</b>											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
427,90	436,46	445,19	454,09	467,71	481,75	496,20	511,08	531,53	552,79	574,90	597,90
<b>MÉDICO ORTOPEDISTA</b>											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
425,36	433,867 2	442,54	451,40	464,94	478,89	493,25	508,05	528,37	549,51	571,49	594,35
<b>MÉDICO NEUROCIRURGIÃO</b>											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
459,04	468,22	477,59	487,14	501,75	516,80	532,31	548,28	570,21	593,02	616,74	641,41

MÉDICO CIRURGIÃO VASCULAR											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
459,04	468,22	477,59	487,14	501,75	516,80	532,31	548,28	570,21	593,02	616,74	641,41
MÉDICO CIRURGIÃO PEDIÁTRICO											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
425,36	433,87	442,54	451,40	464,94	478,89	493,25	508,05	528,37	549,51	571,49	594,35
MÉDICO PEDIATRA											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
459,04	468,22	477,59	487,14	501,75	516,80	532,31	548,28	570,21	593,02	616,74	641,41
MÉDICO CIRURGIÃO GERAL											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
440,57	449,38	458,37	467,54	481,56	496,01	510,89	526,22	547,27	569,16	591,92	615,60
MÉDICO CLINICO											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
425,36	433,87	442,54	451,40	464,94	478,89	493,25	508,05	528,37	549,51	571,49	594,35
MÉDICO PSIQUIATRA											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
440,57	449,38	458,37	467,54	481,56	496,01	510,89	526,22	547,27	569,16	591,92	615,60
MÉDICO NUTRÓLOGO											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
440,57	449,38	458,37	467,54	481,56	496,01	510,89	526,22	547,27	569,16	591,92	615,60

MÉDICO OTORRINOLARINGOLOGISTA											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
440,57	449,38	458,37	467,54	481,56	496,01	510,89	526,22	547,27	569,16	591,92	615,60
MÉDICO OFTALMOLOGISTA											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
440,57	449,38	458,37	467,54	481,56	496,01	510,89	526,22	547,27	569,16	591,92	615,60
MÉDICO CIRURGIÃO PROCTOLOGISTA											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
440,57	449,38	458,37	467,54	481,56	496,01	510,89	526,22	547,27	569,16	591,92	615,60
MÉDICO CIRURGIÃO UROLOGISTA											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
440,57	449,38	458,37	467,54	481,56	496,01	510,89	526,22	547,27	569,16	591,92	615,60
MÉDICO CIRURGIÃO TORÁCICO											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
440,57	449,38	458,37	467,54	481,56	496,01	510,89	526,22	547,27	569,16	591,92	615,60
MÉDICO CIRURGIÃO PLÁSTICO											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
440,57	449,38	458,37	467,54	481,56	496,01	510,89	526,22	547,27	569,16	591,92	615,60
MÉDICO EM MEDICINA INTENSIVA											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
425,36	433,87	442,54	451,40	464,94	478,89	493,25	508,05	528,37	549,51	571,49	594,35



<b>MÉDICO ANESTESISTA</b>											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
440,57	449,38	458,37	467,54	481,56	496,01	510,89	526,22	547,27	569,16	591,92	615,60
<b>MÉDICO CARDIOLOGISTA</b>											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
425,36	433,87	442,54	451,40	464,94	478,89	493,25	508,05	528,37	549,51	571,49	594,35
<b>MÉDICO PEDIATRA</b>											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
425,36	433,87	442,54	451,40	464,94	478,89	493,25	508,05	528,37	549,51	571,49	594,35
<b>MÉDICO INFECTOLOGISTA</b>											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
425,36	433,87	442,54	451,40	464,94	478,89	493,25	508,05	528,37	549,51	571,49	594,35
<b>MÉDICO DO TRABALHO</b>											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
430,43	439,04	447,82	456,78	470,48	484,59	499,13	514,11	534,67	556,06	578,30	601,43
<b>MÉDICO VASCULAR</b>											
ME I				ME II				ME III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
440,57	449,38	458,37	467,54	481,56	496,01	510,89	526,22	547,27	569,16	591,92	615,60

<b>CARREIRA NÍVEL SUPERIOR - MULTIDISCIPLINAR (MD)</b>											
<b>SANITARISTA</b>											
MD I				MD II				MD III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
50,00	51,00	52,02	53,06	54,65	56,29	57,98	59,72	62,11	64,59	67,18	69,86

<b>GERENTE DE ENFERMAGEM</b>											
MD I				MD II				MD III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
40,14	40,94	41,76	42,60	43,87	45,19	46,55	47,94	49,86	51,86	53,93	56,09
<b>COORDENADOR DE FARMACIA</b>											
MD I				MD II				MD III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
32,70	33,354	34,02	34,70	35,74	36,81	37,92	39,06	40,62	42,24	43,93	45,69
<b>COORDENADOR DE CENTRO DE IMAGEM</b>											
MD I				MD II				MD III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
26,52	27,05	27,59	28,14	28,99	29,86	30,75	31,68	32,94	34,26	35,63	37,06
<b>COORDENADOR DE ENFERMAGEM</b>											
MD I				MD II				MD III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
20,05	20,45	20,85	21,27	21,91	22,57	23,24	23,94	24,90	25,90	26,93	28,01
<b>COMPRADOR</b>											
MD I				MD II				MD III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
50,00	51,00	52,02	53,06	54,65	56,29	57,98	59,72	62,11	64,59	67,18	69,86
<b>ENFERMEIRO (A)</b>											
MD I				MD II				MD III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
15,79	16,11	16,43	16,76	17,26	17,78	18,32	18,87	19,62	20,40	21,22	22,07
<b>FONOAUDIOLOGA</b>											
MD I				MD II				MD III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
13,16	13,42	13,69	13,96	14,38	14,81	15,25	15,71	16,34	16,99	17,67	18,38

<b>PSICOLOGA</b>											
MD I				MD II				MD III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
15,78	16,10	16,42	16,75	17,25	17,77	18,30	18,85	19,61	20,39	21,21	22,06
<b>FARMACEUTICO</b>											
MD I				MD II				MD III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
17,64	18,00	18,36	18,72	19,29	19,86	20,46	21,07	21,92	22,79	23,71	24,65
<b>NUTRICIONISTA</b>											
MD I				MD II				MD III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
15,79	16,11	16,43	16,76	17,26	17,78	18,32	18,87	19,62	20,40	21,22	22,07
<b>ASSISTENTE SOCIAL</b>											
MD I				MD II				MD III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
10,43	10,64	10,85	11,07	11,40	11,74	12,09	12,45	12,95	13,47	14,01	14,57

<b>CARREIRA NÍVEL SUPERIOR - ADMINISTRATIVO (ADM)</b>											
<b>DIRETOR GERAL</b>											
ADM I				ADM II				ADM III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
80,00	81,60	83,23	84,90	87,44	90,07	92,77	95,55	99,37	103,35	107,48	111,78
<b>DIRETOR ADMINISTRATIVO</b>											
ADM I				ADM II				ADM III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
77,50	79,05	80,63	82,24	84,71	87,25	89,87	92,57	96,27	100,12	104,12	108,29
<b>DIRETOR TECNICO</b>											
ADM I				ADM II				ADM III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
80,00	81,6	83,232	84,90	87,44	90,07	92,77	95,55	99,37	103,35	107,48	111,78

GERENTE ADMINISTRATIVO											
ADM I				ADM II				ADM III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
75,00	76,50	78,03	79,59	81,98	84,44	86,97	89,58	93,16	96,89	100,77	104,80
COORDENADOR ADM FINANCEIRO											
ADM I				ADM II				ADM III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
21,22	21,64	22,08	22,52	23,19	23,89	24,61	25,35	26,36	27,41	28,51	29,65
COORDENADOR DE CONTROLE INTERNO											
ADM I				ADM II				ADM III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
21,22	21,64	22,08	22,52	23,19	23,89	24,61	25,35	26,36	27,41	28,51	29,65
COORDENADOR DE OUVIDORIA											
ADM I				ADM II				ADM III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
17,17	17,51	17,86	18,22	18,77	19,33	19,91	20,51	21,33	22,18	23,07	23,99
ANALISTA DE DEPARTAMENTO PESSOAL											
ADM I				ADM II				ADM III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
12,02	12,26	12,51	12,76	13,14	13,53	13,94	14,36	14,93	15,53	16,15	16,79
ANALISTA ADM. FATURAMENTO											
ADM I				ADM II				ADM III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
12,02	12,26	12,51	12,76	13,14	13,53	13,94	14,36	14,93	15,53	16,15	16,79
ANALISTA DE ESTOQUE											
ADM I				ADM II				ADM III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
27,50	28,05	28,61	29,18	30,06	30,96	31,89	32,85	34,16	35,53	36,95	38,43

SECRETARIA EXECUTIVA											
ADM I				ADM II				ADM III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
7,45	7,599	7,75	7,91	8,14	8,39	8,64	8,90	9,25	9,62	10,01	10,41

CARREIRA NÍVEL TÉCNICO (T)											
TECNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO											
T I				T II				T III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
12,56	12,81	13,07	13,33	13,73	14,14	14,57	15,01	15,61	16,23	16,88	17,55
TECNICO DE ENFERMAGEM											
T I				T II				T III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
6,40	6,528	6,66	6,79	7,00	7,21	7,42	7,64	7,95	8,27	8,60	8,94
TECNICO ADMINISTRATIVO											
T I				T II				T III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
10,61	10,82	11,04	11,26	11,60	11,95	12,30	12,67	13,18	13,71	14,25	14,83
TECNICO DE SUPORTE											
T I				T II				T III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
6,76	6,89	7,03	7,17	7,38	7,61	7,83	8,07	8,39	8,73	9,08	9,44

CARREIRA NÍVEL MÉDIO (M)											
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL											
M I				M II				M III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
5,48	5,58	5,70	5,810	5,98	6,16	6,35	6,54	6,80	7,07	7,36	7,65
ASSISTENTE DE DEPARTAMENTO PESSOAL											
M I				M II				M III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
7,80	7,96	8,12	8,281	8,53	8,79	9,05	9,32	9,69	10,08	10,48	10,90

AUXILIAR ADMINISTRATIVO											
M I				M II				M III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
5,48	5,58	5,70	5,81	5,98	6,16	6,35	6,54	6,80	7,07	7,36	7,65

ASSISTENTE ADMINISTRATIVO											
M I				M II				M III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
7,80	7,96	8,12	8,28	8,53	8,79	9,05	9,32	9,69	10,08	10,48	10,90

NÍVEL OPERACIONAL (O)											
ENCARREGADO DE HOTELARIA											
O I				O II				O III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
9,36	9,55	9,74	9,93	10,23	10,54	10,85	11,18	11,63	12,09	12,58	13,08

AUXILIAR DE MANUTENÇÃO											
O I				O II				O III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
8,00	8,16	8,32	8,49	8,74	9,01	9,28	9,56	9,94	10,33	10,75	11,18

MAQUEIRO											
O I				O II				O III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
5,90	6,018	6,14	6,26	6,45	6,64	6,84	7,05	7,33	7,62	7,93	8,24

AUXILIAR DE HIGIENIZAÇÃO											
O I				O II				O III			
N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04	N- 01	N-02	N- 03	N- 04
5,23	5,33	5,44	5,54	5,71	5,88	6,06	6,24	6,49	6,75	7,02	7,30

## 5. CRITÉRIOS DE EVOLUÇÃO DE CARREIRA, ESTRATÉGIA DE REMUNERAÇÃO E ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

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

### **5.1. 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, chancelado pelo artigo 461 § 3 da CLT. Registra-se que não será objeto para progressão de carreira o critério de antiguidade.

A implantação do PCCS impõe vários desafios ao Departamento de RH para implantar os programas de desenvolvimento dos trabalhadores (Educação Permanente, Avaliação de Desempenho e Valorização do Colaborador) que serão incorporados ao conjunto de critérios estabelecidos para Movimentação Horizontal.

**No âmbito do PCCS os Planos Institucionais de Desenvolvimento de Pessoal** serão contemplados com:

I - Programa Institucional de Qualificação;

II - Programa Institucional de Avaliação de Desempenho.

O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal será constituído como um conjunto gerencial articulado e vinculado ao planejamento das ações institucionais.

O Programa de Qualificação conterà os instrumentos necessários a consecução dos seguintes objetivos:

I - a conscientização do trabalhador, visando propiciar ao usuário um serviço de qualidade;

II - o desenvolvimento integral do cidadão trabalhador.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoal e os Programas de Educação Permanente que o compõem, têm o objetivo de compatibilizar expectativas de desenvolvimento profissional e

de desempenho organizacional. O Plano incentiva a construção de uma cultura própria para os trabalhadores e à consolidação de uma identidade profissional.

O Programa de Educação Permanente das equipes de saúde será elaborado por categoria de atuação: Assistencial, Administrativo-operacional e Gestão.

Os temas deverão ser pertinentes a formação profissional e direcionada ao cargo de contrato, preferencialmente com foco nas ações corretivas identificadas como necessárias nas avaliações de desempenho, na reestruturação do processo de trabalho com vistas a garantir o atingimento das metas contratuais, no Plano de Ações da Gestão, no Desenvolvimento Humano, na Saúde Mental do colaborador, entre outras temáticas propostas.

Os aumentos salariais por mérito (movimentação horizontal) ocorrerão em função de verba disponível, prevista em orçamento. Para tanto, a Diretoria, anualmente, em função da situação financeira da Instituição 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. Apresentem aproveitamento superior a 80% nas avaliações do Plano de Educação Permanente desenvolvido no período.
7. Os empregados contemplados com aumento por mérito receberão aumento salarial, correspondente a um Step acima dentro da faixa do cargo a que pertencem.

## **5.2. 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 Instituição;
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.

## **6. SISTEMÁTICA DE BONIFICAÇÕES/GRATIFICAÇÕES**

Para os Contratos de Gestão que assim o permitirem, aos Recursos Humanos contratados farão jus às Gratificações e/ou Bonificações abaixo elencadas, de acordo com os Recursos Financeiros do Contrato de Gestão e autorização do Ente Público Contratante:

- 6.2.** Gratificação por Titulação concedidas a profissionais de nível superior que comprove mediante a apresentação de diplomas de doutorado, mestrado e

- graduação, e certificados de pós-graduação lato sensu a especialização na área em que atua no serviço.
- 6.3.** Gratificação no exercício das funções de direção, gerência, fiscalização, chefia, supervisão ou outras equivalentes, não cumulativas com pagamento de Horas Extras.
  - 6.4.** Gratificação de difícil acesso atribuída a profissionais médicos em unidades de Saúde localizadas a distância superior a 25 km do centro da cidade.
  - 6.5.** Gratificação por Produtividade – GP concedida a profissionais médicos plantonistas nos serviços de Urgência de Pronto Socorros e Hospitais que desempenham atividades relativas à medicina em forma de plantão em regime de escala de 12 (doze) horas ou 24 (vinte e quatro) horas, compreendidas entre 07h00 (sete horas) da manhã de sábado até às 07h00 (sete horas) da manhã de segunda-feira, ficando o controle de frequência do servidor condicionado ao registro no ponto eletrônico (leitor biométrico).
  - 6.6.** Gratificação por desempenho atribuída a todos os integrantes das equipes de saúde pelo atingimento de metas de qualidade e/ou produtividade.
  - 6.7.** Gratificação por assiduidade concedida aos trabalhadores que não tiveram nenhuma falta durante o mês e cumpriram corretamente a sua carga horária, comprovada através do Registro de Ponto Biométrico
  - 6.8.** Gratificação por Preceptorial concedida a profissionais que disponibilizem no mínimo de 10% e máximo de 20% de sua carga horária destinados a atividades teórico-práticas, de acordo com Programas de Residência preestabelecidos.

O Percentual de cada Gratificação e/ou Bonificação a ser concedida será definido em comum acordo entre o IMAPS e o ente Público contratante.

## **7. SISTEMA DE REMUNERAÇÃO**

O sistema de remuneração do IMAPS 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.

## **8. 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 da Instituição no presente Plano se dará no nível inicial da carreira.

## **9. 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 IMAPS, 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 própria Instituição 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 a Instituição 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 IMAPS, 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 IMAPS para quaisquer negociações relativas a este Plano.

#### **10. 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.

#### **11. PUBLICIZAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS E MANUAL DE RECURSOS HUMANOS**

Atendendo os princípios de publicização e transparência, o IMAPS colocará à disposição o Plano de Cargos e Salários, como também o Manual de Recursos Humanos, de forma completa e atualizada, divulgando o referido Plano e suas revisões no portal eletrônico: <https://www.imapssaude.org>