



PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO POR DESEMPENHO EXTRAORDINÁRIO – PVDE/FAJ

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º – Denominação, Natureza e Finalidade

Fica instituído, no âmbito da Fundação Adib Jatene ("FAJ"), o Programa de Valorização por Desempenho Extraordinário — PVDE/FAJ, instrumento estratégico destinado a reconhecer desempenho extraordinário de seus empregados celetistas, em alinhamento com os objetivos institucionais, assistenciais e de sustentabilidade da Fundação, entidade de direito privado sem fins lucrativos que apoia prioritariamente o Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia — IDPC.

Os critérios de apuração do Programa serão baseados em indicadores objetivos de performance institucional do IDPC, vinculados ao cumprimento de metas pactuadas com o SUS, ao desempenho no contrato programa e avaliação de hospital de ensino e à manutenção das certificações de qualidade, refletindo a contribuição efetiva dos empregados da FAJ para a obtenção dos resultados assistenciais, acadêmicos e administrativos alcançados pelo Instituto.

O reconhecimento previsto no Programa não configura direito adquirido, permanecendo sempre condicionado ao cumprimento dos requisitos institucionais, à apuração técnica do desempenho e à deliberação formal das instâncias competentes de governança.

Sua concessão depende cumulativamente:

- I — do atingimento das metas institucionais globais, na forma do Capítulo V deste Programa;
- II — do desempenho superior ao padrão ordinário, aferido pela metodologia prevista no Capítulo VIII;
- III — da existência de disponibilidade orçamentária específica;
- IV — da aprovação formal pelo Conselho Curador.



Art. 2º- Dos Objetivos

O PVDE/FAJ tem por objetivos:

I — promover a cultura de alta performance, incentivando comportamentos, competências e resultados alinhados às metas institucionais;

II — qualificar e tornar mais eficiente a prestação de serviços, especialmente aqueles prestados ao IDPC;

III — estimular o aprimoramento profissional, reforçando a meritocracia e o reconhecimento baseado em critérios objetivos;

IV — valorizar o comprometimento institucional, reforçando o vínculo do colaborador com a missão, visão e valores da FAJ;

V — otimizar a aplicação de recursos próprios, garantindo mecanismos de avaliação e pagamento que atendam aos princípios da transparência, economicidade e eficiência.

Parágrafo único. O PVDE/FAJ possui caráter estratégico e não salarial, sendo facultativa a sua concessão e não integrando a remuneração do colaborador, tampouco gerando reflexos trabalhistas, previdenciários ou fundiários, conforme previsto no art. 457, §2º da CLT e jurisprudência consolidada. A natureza eventual e não salarial do Programa rege todas as suas disposições e prevalece sobre qualquer interpretação que lhe atribua caráter de obrigação permanente ou parcela incorporável.

CAPÍTULO II – DIRETRIZES E PRINCÍPIOS DO PROGRAMA

Art. 3º - Princípios Orientadores

A concepção, implementação e execução do PVDE/FAJ observarão obrigatoriamente os seguintes princípios:



I — Legalidade, Integridade e Conformidade, assegurando que todas as ações estejam alinhadas à legislação trabalhista e previdenciária, às orientações dos órgãos de controle e às boas práticas de governança do terceiro setor;

II — Transparência e Rastreabilidade, garantindo que os critérios, métodos, avaliações e decisões sejam claros, previamente divulgados, documentados e passíveis de auditoria interna e externa;

III — Equidade e Impessoalidade, assegurando tratamento justo e isonômico entre os colaboradores, com reconhecimento baseado exclusivamente no desempenho, vedadas preferências pessoais ou qualquer fator alheio ao mérito;

IV — Mérito e Meritocracia Responsável, adotando modelo de reconhecimento pautado em resultados consistentes, competências demonstradas e contribuições reais à qualidade assistencial e administrativa, sendo proibido qualquer pagamento automático, generalizado ou dissociado da avaliação individual validada;

V — Responsabilidade Fiscal e Sustentabilidade Financeira, garantindo que o pagamento somente ocorra mediante disponibilidade orçamentária específica, análise de impacto financeiro e aprovação do Conselho Curador;

VI — Proteção e Sigilo de Dados Pessoais, determinando que a divulgação dos resultados das avaliações seja realizada exclusivamente de forma confidencial, em observância à LGPD e às diretrizes internas de privacidade da FAJ.

CAPÍTULO III – FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

Art. 4º – Base Normativa

O PVDE/FAJ se baseia no seguinte conjunto normativo:

I — o art. 457, §2º da CLT, que expressamente autoriza a concessão de valores de natureza não salarial, desde que atribuídos de forma eventual, desvinculados da contraprestação ordinária e condicionados a requisitos objetivos;



II — o princípio constitucional da livre iniciativa e da autonomia de gestão das entidades privadas sem fins lucrativos, permitindo a adoção de instrumentos de reconhecimento e incentivo ao desempenho, observados os limites legais e estatutários;

III — as exigências de objetividade, mensurabilidade, transparência e impessoalidade reforçadas pelos órgãos de controle;

IV — a necessidade de prévia disponibilidade financeira específica, condicionando a concessão ao respeito aos princípios da economicidade, responsabilidade fiscal e adequada aplicação de recursos.

CAPÍTULO IV – GOVERNANÇA, TRANSPARÊNCIA E CONTROLE EXTERNO

Art. 5º – Controle Externo e Governança Institucional

O PVDE/FAJ será executado em estrita observância aos requisitos de governança, transparência, rastreabilidade e conformidade exigidos pelos órgãos e sistemas de controle que regulam e fiscalizam a atuação da FAJ, incluindo, mas não se limitando a:

I — Certificação de Entidade Beneficente de Assistência Social — CEBAS;

II — Acreditações certificadas de qualidade em saúde;

III — Normas internas, regulamentos, políticas de integridade, compliance e resoluções do Conselho Curador e da Diretoria Executiva da FAJ.

Parágrafo único. A implementação do PVDE/FAJ será documentada de forma a assegurar plena rastreabilidade e auditoria, garantindo que toda decisão, avaliação e pagamento esteja suportado por registros formais, mensuráveis e acessíveis aos órgãos de controle interno e externo.

CAPÍTULO V- DA CONDIÇÃO INSTITUCIONAL PARA ATIVAÇÃO DO PROGRAMA

Art. 6º - Natureza Condicionada do Programa



O PVDE/FAJ constitui instrumento condicionado à sustentabilidade institucional e ao cumprimento de metas estratégicas globais da FAJ em apoio ao IDPC.

Parágrafo único. O reconhecimento individual somente poderá ser analisado caso estejam previamente satisfeitas as condições institucionais mínimas estabelecidas neste Capítulo, as quais funcionam como gatilho estruturante de ativação do ciclo avaliativo.

Art. 7º — Condição Institucional Mínima de Ativação

A ativação do ciclo anual do PVDE/FAJ dependerá do cumprimento de, no mínimo, duas das três metas institucionais estratégicas previstas no Art. 8º deste Programa.

§1º O atingimento de apenas uma meta institucional não autoriza a ativação do Programa no respectivo exercício, encerrando-se o ciclo sem geração de reconhecimento financeiro.

§2º O cumprimento das duas metas mínimas constitui requisito objetivo e antecedente necessário para que se inicie a fase de avaliação individual, nos termos do Capítulo VIII.

§3º O atingimento das três metas será considerado indicador de desempenho institucional pleno, sem que isso altere a metodologia de cálculo do reconhecimento individual prevista no Art. 16.

§4º A ausência do requisito mínimo impede a execução do Programa no respectivo exercício, não gerando direito adquirido, expectativa de direito ou incorporação remuneratória.

A estrutura de ativação condicionada assegura que o PVDE/FAJ:

- I — não se configure como obrigação automática;
- II — não gere habitualidade presumida;
- III — permaneça vinculado ao desempenho extraordinário dos funcionários;
- IV — esteja alinhado aos princípios da responsabilidade fiscal, economicidade e boa governança;
- V — preserve sua natureza jurídica de prêmio eventual, nos termos do art. 457, §2º da CLT.



Art. 8º — Metas Institucionais Condicionantes

Para fins de ativação do ciclo anual, consideram-se as seguintes metas institucionais:

I — Meta de Desempenho no Convênio SUS

Exige-se atingimento mínimo de 85% das metas globais pactuadas no Convênio Assistencial com o SUS, conforme métricas oficialmente validadas ao encerramento do exercício. A atribuição de pontuação observará critério progressivo e escalonado, conforme faixas definidas no Anexo I deste Programa. O atingimento mínimo configura requisito de acesso à meta, não implicando pagamento automático ou integral.

II — Meta de Contrato Programa e Avaliação de Hospital de Ensino

O reconhecimento estará condicionado ao desempenho institucional no âmbito do Contrato-Programa e Avaliação de Hospital de Ensino celebrado com o Poder Público, considerando-se o percentual de metas globais efetivamente superadas no período de apuração. O atingimento corresponderá à média ponderada dos resultados trimestrais, observando-se o patamar mínimo de 90% do pactuado, caracterizando desempenho extraordinário e incremental.

III — Meta de Manutenção das Certificações Estratégicas

Preservação das certificações institucionais de qualidade vigentes no período avaliativo, consideradas essenciais à manutenção da excelência assistencial e da credibilidade institucional.

Art. 8º-A — Revisão e Calibragem Anual das Metas Institucionais

As metas institucionais previstas no art. 8º serão objeto de revisão e calibragem anual pelo Conselho Curador, em momento prévio à abertura de cada ciclo avaliativo, com a finalidade de:

I — adequar os parâmetros de aferição às prioridades estratégicas supervenientes da Fundação e do Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia;



II — incluir, suprimir ou substituir indicadores institucionais, observada a manutenção de, no mínimo, três metas estratégicas globais, em estrita conformidade com a estrutura prevista no art. 7º;

III — redimensionar o rigor dos patamares de acesso e das faixas de pontuação, sempre em sentido preservativo do caráter extraordinário do desempenho exigido;

IV — incorporar novos eixos avaliativos, tais como satisfação do paciente, certificações ambientais, segurança assistencial ou outros indicadores que reflitam a evolução das prioridades institucionais.

§ 1º A proposta de revisão e calibragem será submetida pela Diretoria Executiva ao Conselho Curador anualmente, em data anterior ao início do exercício de apuração.

§ 2º A vigência das metas calibradas observará rigorosamente o princípio da anterioridade, aplicando-se exclusivamente aos ciclos avaliativos iniciados após sua aprovação formal pelo Conselho Curador, sendo vedada qualquer alteração com efeitos retroativos sobre ciclos em curso ou já encerrados.

§ 3º Na ausência de deliberação específica do Conselho Curador em determinado exercício, prevalecerão, para fins do ciclo subsequente, as metas e parâmetros vigentes no exercício imediatamente anterior.

Art. 9º — Efeito do Não Atingimento Integral de Meta no Cálculo da Pontuação

Uma vez ativado o ciclo nos termos do Art. 7º, o não atingimento integral de uma das três metas — hipótese restrita ao cenário em que duas metas tenham sido cumpridas — produzirá efeito exclusivamente sobre a Pontuação Institucional Bruta (PIB), na forma prevista no Art. 16, excluindo-se o indicador não cumprido tanto do somatório quanto do denominador da fórmula, de modo que a média seja calculada exclusivamente sobre as metas efetivamente ativadas no ciclo.

Parágrafo único. Este artigo regula exclusivamente os efeitos do não atingimento integral sobre o cálculo da pontuação dentro de ciclo já validamente ativado. A condição de ativação do ciclo é regida com exclusividade pelo Art. 7º e seus parágrafos, não sendo aplicável qualquer interpretação extensiva ou analógica que permita a ativação com menos de duas metas cumpridas.



Art. 10º — Fundamentação Estratégica da Condição Institucional

A exigência de cumprimento prévio das metas institucionais fundamenta-se nos seguintes princípios:

- I — vinculação do reconhecimento à performance global da Fundação;
- II — alinhamento com as políticas públicas de saúde e contratos vigentes;
- III — proteção da sustentabilidade econômico-financeira;
- IV — observância às exigências de órgãos de controle e auditorias;
- V — preservação da natureza eventual e não salarial do Programa.

Art. 11º — Validação Formal da Ativação

A verificação do cumprimento das metas institucionais será realizada pela Comissão Técnica Interna (CTI), nomeada pelo Diretor Presidente, com base em dados oficiais consolidados pelas áreas competentes, devendo a ativação do ciclo ser formalmente validada pela Diretoria Executiva. Sem essa validação formal, o ciclo não será considerado ativado

CAPÍTULO VI – PERIODICIDADE E CONDIÇÕES DE PAGAMENTO

Art. 12º – Periodicidade e Forma de Concessão

O reconhecimento previsto no PVDE/FAJ poderá ser concedido:

- I — anualmente, após o encerramento do exercício e consolidação dos resultados institucionais, observada a aferição formal das metas, indicadores e avaliações individuais do período;
- II — semestralmente, desde que haja justificativa técnica, disponibilidade orçamentária específica, autorização expressa da Diretoria Executiva e aprovação prévia do Conselho Curador.

Parágrafo único. A concessão do reconhecimento não constitui obrigação contratual nem direito adquirido, configurando mecanismo facultativo de incentivo, cuja efetivação dependerá sempre: a)



da existência de recursos financeiros disponíveis no período; b) da validação das metas institucionais e individuais alcançadas; c) da aprovação das instâncias superiores de governança, nos termos deste Programa.

CAPÍTULO VII – ABRANGÊNCIA E ELEGIBILIDADE

Art. 13 – Da Elegibilidade Individual, Assiduidade e Viabilidade de Aferição do Desempenho

A elegibilidade individual constitui etapa preliminar, objetiva e indispensável para a participação do empregado no ciclo do Programa de Valorização por Desempenho Extraordinário – PVDE/FAJ, não se confundindo com direito automático ao recebimento de qualquer valor, prêmio, reconhecimento financeiro ou vantagem de natureza remuneratória.

§ 1º. A análise de elegibilidade individual observará critérios objetivos, impessoais, proporcionais, documentados e auditáveis, destinados a assegurar a regularidade da participação do empregado no ciclo avaliativo e a viabilidade técnica de aferição do desempenho extraordinário.

§ 2º. Serão considerados elegíveis à participação no ciclo avaliativo os empregados que preencham, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I – possuam, no mínimo, 6 (seis) meses de vínculo ativo com a Fundação durante o respectivo ciclo avaliativo, de modo a permitir período mínimo suficiente para aferição objetiva e consistente da participação e do desempenho;

II – estejam com contrato de trabalho ativo na data da deliberação final acerca do pagamento pelo Conselho Curador, ressalvadas as hipóteses expressamente previstas neste Regulamento;

III – não tenham sofrido penalidade disciplinar de suspensão, tampouco 2 (duas) ou mais advertências formais, durante o ciclo avaliativo, hipóteses que, por sua gravidade qualificada ou pela reiteração da conduta, acarretam exclusão do ciclo na forma do art. 23, inciso III;

IV – não tenham registrado 2 (duas) ou mais faltas injustificadas em dias de trabalho ou plantões programados durante o ciclo avaliativo, na forma do art. 23;



V – não tenham acumulado 7 (sete) ou mais dias de trabalho ou plantões programados de ausência integral justificada por atestados médicos pontuais regularmente validados pelo setor de Recursos Humanos durante o ciclo avaliativo, observadas as regras de cômputo e as exclusões do § 13 deste artigo;

VI – não tenham permanecido em licença previdenciária (INSS) ou em licença-maternidade por período contínuo superior a 6 (seis) meses durante o ciclo avaliativo, aferida tal licença exclusivamente por sua duração total e não computada dia a dia, ressalvadas as situações excepcionais dos §§ 9º e 10 e observado, quanto às demais licenças e ausências legalmente protegidas, o disposto nos parágrafos seguintes.

§ 3º. A ocorrência de 1 (uma) falta injustificada isolada não acarreta inelegibilidade, sujeitando-se à detração de 5% (cinco por cento) da Pontuação Institucional Bruta – PIB, na forma do art. 23, inciso I. O acúmulo de até 6 (seis) dias de trabalho ou plantões programados de ausência integral justificada por atestados médicos pontuais não acarreta inelegibilidade nem detração, alcançada a inelegibilidade apenas a partir do 7º (sétimo) dia, na forma do inciso V do § 2º.

§ 4º. Não serão consideradas faltas injustificadas, para fins deste artigo, as ausências, licenças e afastamentos legalmente assegurados pela legislação trabalhista, previdenciária ou por norma coletiva aplicável, incluindo, sem se limitar, as hipóteses previstas nos arts. 473, 392, 392-A, 392-B, 392-C e 395 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, desde que devidamente comprovadas e validadas pelo setor de Recursos Humanos.

§ 5º. As licenças e ausências legalmente protegidas, inclusive licença-maternidade, licença-paternidade, licença decorrente de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, licença em razão de aborto não criminoso, afastamento por motivo de saúde, acidente do trabalho ou demais hipóteses legalmente justificadas, não possuem natureza de falta funcional, infração disciplinar ou conduta desabonadora, não podendo gerar penalidade, tratamento discriminatório, desconto, punição indireta ou restrição ao exercício de direitos trabalhistas, previdenciários ou convencionais.

§ 6º. Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, quando a extensão da licença, ausência ou afastamento, ainda que legalmente justificado ou protegido, comprometer a participação mínima



necessária à aferição objetiva, proporcional, isonômica e auditável do desempenho extraordinário no respectivo ciclo, a situação poderá ser considerada exclusivamente para fins metodológicos de verificação da elegibilidade, proporcionalidade ou viabilidade técnica da avaliação, sem caráter sancionatório, discriminatório ou restritivo de direitos.

§ 7º. Para fins do inciso V deste artigo, a licença previdenciária (INSS) ou a licença-maternidade de duração superior a 6 (seis) meses não acarretará, por si só, juízo de demérito funcional, mas caracteriza impossibilidade técnica de mensuração suficiente do desempenho extraordinário, por inviabilizar a aferição da regularidade, continuidade, produtividade, contribuição institucional e demais critérios objetivos previstos neste Regulamento.

§ 8º. As férias regularmente concedidas não serão computadas para fins do limite previsto no inciso V deste artigo, por constituírem direito trabalhista ordinário e previamente programável, sem prejuízo da análise dos demais critérios de elegibilidade e desempenho previstos neste Regulamento.

§ 9º. Situações excepcionais poderão ser submetidas à análise da Diretoria Executiva, ouvida previamente a Comissão Técnica Interna – CTI e o setor de Recursos Humanos, mediante decisão expressamente fundamentada, quando houver elementos objetivos que demonstrem a possibilidade de aferição adequada do desempenho extraordinário, sem violação aos princípios da impessoalidade, equidade, proporcionalidade, transparência e conformidade institucional.

§ 10. A análise excepcional prevista no parágrafo anterior deverá observar critérios uniformes, documentados e auditáveis, sendo vedada qualquer decisão baseada em juízo subjetivo, preferência pessoal, tratamento individual privilegiado, discriminação, favorecimento ou critério não previsto neste Regulamento.

§ 11. O índice de presença, a verificação de faltas, a análise de afastamentos e a aferição da continuidade de participação possuem natureza exclusivamente metodológica, destinando-se à adequada mensuração do desempenho extraordinário, não se confundindo com sanção disciplinar, penalidade financeira, desconto remuneratório ou limitação ao exercício de direitos trabalhistas legalmente assegurados.



§ 12. O atendimento aos critérios de elegibilidade previstos neste artigo não gera direito adquirido, expectativa automática de recebimento ou garantia de pagamento, permanecendo eventual concessão condicionada à ativação institucional do ciclo, à apuração da pontuação mínima exigida, à disponibilidade orçamentária, à validação técnica, à conformidade documental e à aprovação formal pelas instâncias competentes de governança da Fundação.

§ 13. Para os fins dos incisos IV, V e VI do § 2º, e em caráter exclusivamente metodológico de verificação da viabilidade técnica de aferição do desempenho, observar-se-ão as seguintes definições e regras de cômputo:

I — as faltas injustificadas e as ausências justificadas por atestados médicos pontuais são apuradas separadamente, vedada a soma entre ambas para o atingimento de qualquer limite; as faltas injustificadas submetem-se exclusivamente ao art. 23 e os atestados médicos pontuais ao limite de 7 (sete) dias do inciso V do § 2º, considerando-se, quanto a estes, cada dia de trabalho ou plantão integral efetivamente programado e não cumprido; atrasos, saídas antecipadas e ausências parciais não são computados como dia de ausência, submetendo-se exclusivamente ao critério de inconsistência de carga horária do art. 15 do Regulamento Operacional;

II — não se computam no limite do inciso V, por se submeterem exclusivamente à régua de duração do inciso VI, os dias abrangidos por licença previdenciária (INSS) — assim entendido o afastamento amparado por auxílio por incapacidade temporária, comum ou acidentário — e os dias de licença-maternidade; integra a respectiva licença, para esse fim, o período contínuo de afastamento que a anteceda e a ela se vincule, inclusive os 15 (quinze) primeiros dias a cargo do empregador posteriormente convertidos em benefício previdenciário;

III — não se computam, igualmente, no limite do inciso V, as demais licenças, afastamentos e interrupções contratuais legalmente assegurados, que conservam integralmente sua proteção, neles compreendidos, exemplificativamente: (a) as ausências de que tratam os §§ 4º e 5º e os arts. 473, 392, 392-A, 392-B, 392-C e 395 da CLT; (b) a licença-paternidade; e (c) os demais afastamentos legais que suspendam ou interrompam o contrato de trabalho sem caráter de demérito funcional;

IV — as férias regularmente concedidas não se computam em nenhuma hipótese, na forma do § 8º;



V — a licença previdenciária (INSS) e a licença-maternidade são aferidas exclusivamente por sua duração total no ciclo, configurando-se a inelegibilidade do inciso VI do § 2º apenas quando superada a duração de 6 (seis) meses; e a mesma ocorrência fática não poderá produzir dupla incidência de detração ou exclusão no âmbito do Programa, na forma do art. 23, § 2º.

§ 14. O cômputo de ausências previsto no § 13, inclusive a inclusão dos atestados médicos pontuais no limite do inciso V do § 2º, possui natureza exclusivamente metodológica e destina-se unicamente a aferir a existência de presença mínima suficiente à mensuração objetiva, proporcional e auditável do desempenho extraordinário, não constituindo sanção disciplinar, penalidade financeira, desconto remuneratório, tratamento discriminatório ou a restrição ao exercício de direitos vedada pelo § 5º. As licenças e ausências de que tratam os §§ 4º e 5º conservam integralmente sua proteção, preservados o vínculo de emprego, a remuneração e a inexistência de qualquer registro funcional desabonador; e, por não constituir o reconhecimento do PVDE/FAJ direito adquirido, expectativa automática ou parcela incorporável, mas vantagem eventual e condicionada à efetiva mensurabilidade do desempenho, a não satisfação dos critérios de assiduidade não importa supressão de direito trabalhista, previdenciário ou convencional, mas mera ausência de condição técnica de aferição no respectivo ciclo. As situações de afastamento que comprometam a aferição poderão, ainda, ser submetidas à análise excepcional de que tratam os §§ 9º e 10.

CAPÍTULO VIII –DA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

A avaliação no âmbito do PVDE/FAJ será estruturada por metodologia objetiva, mensurável e auditável, destinada a identificar desempenho superior ao padrão ordinariamente esperado para o exercício das funções contratuais, observando rigorosamente os princípios da legalidade, impessoalidade, transparência, proporcionalidade, rastreabilidade e conformidade institucional.

Art. 14º — Estrutura Geral da Avaliação

Neste primeiro ciclo de implementação, o PVDE/FAJ adotará modelo institucional unificado, aplicável a todos os colaboradores elegíveis, sem segmentação setorial. A avaliação será composta exclusivamente por indicadores institucionais globais, vinculados ao desempenho estratégico do IDPC/FAJ, de modo a assegurar:



- I — alinhamento integral entre reconhecimento individual e resultado institucional coletivo;
- II — simplicidade metodológica na fase inaugural do Programa;
- III — redução de subjetividade e de assimetrias avaliativas;
- IV — previsibilidade e segurança jurídica na apuração.

Art. 15º — Escala de Pontuação

A pontuação será apurada em escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, resultante da média aritmética dos indicadores institucionais previamente definidos.

A metodologia considera que:

- a) 0 a 74 pontos correspondem a desempenho ordinário ou insuficiente para reconhecimento;
- b) 75 pontos ou mais indicam desempenho superior apto a ingressar na faixa de reconhecimento.

O simples cumprimento das obrigações contratuais regulares não gera pontuação suficiente para reconhecimento. A excelência pressupõe superação consistente e mensurável dos parâmetros institucionais.

Art. 16º — Pontuação Institucional Bruta (PIB)

A Pontuação Institucional Bruta — PIB será apurada por meio da média aritmética das metas institucionais efetivamente ativadas no ciclo avaliativo, com denominador variável correspondente ao número de metas cujo requisito de ativação tenha sido satisfeito. O indicador correspondente à meta não cumprida será excluído tanto do somatório quanto do denominador, não integrando o cálculo, conforme fórmula abaixo:

$$\text{PIB} = (I1 + I2 + I3) \div 3$$

Exemplo: Cálculo com duas metas cumpridas (Ix e Iy = metas atingidas): $\text{PIB} = (Ix + Iy) \div 2$



Onde:

I1) Pontuação da Meta SUS (0 a 100 pontos)

I2) Pontuação do Contrato Programa e Avaliação de Hospital de Ensino (0 a 100 pontos)

I3) Pontuação da Manutenção das Certificações (0 a 100 pontos)

Parágrafo único. A fórmula é aplicada exclusivamente sobre os indicadores das metas efetivamente ativadas no ciclo. O denominador será igual ao número de metas cujos requisitos de ativação tenham sido satisfeitos (2 ou 3), preservando a integridade meritocrática do cálculo e assegurando que o reconhecimento reflita o desempenho real da instituição nas dimensões mensuráveis do ciclo.

Art. 17º — Natureza da Pontuação

A Pontuação Institucional Bruta representa o grau de superação do desempenho estratégico global da Fundação, tratando-se de resultado matematicamente apurado a partir de dados institucionais formalmente registrados, não se confundindo com avaliação comportamental subjetiva, avaliação de simpatia ou afinidade, ou julgamento discricionário individual.

Art. 18º — Valor Referencial e Conversão da Pontuação em Percentual de Reconhecimento

O Valor Referencial do PVDE/FAJ corresponde a 1 (um) salário mensal bruto do empregado, considerado o salário-base contratual vigente no mês de encerramento do ciclo avaliativo, excluídas quaisquer verbas acessórias, adicionais ou gratificações de natureza variável.

A Pontuação Final apurada após a aplicação dos fatores de detração será convertida em percentual incidente sobre esse Valor Referencial, conforme escala objetiva abaixo:



Pontuação Final	Percentual Aplicável	Observação
Inferior a 75 pontos	0% — sem reconhecimento	Desempenho ordinário
75 a 84 pontos	50% do salário mensal bruto	Desempenho superior — faixa inicial
85 a 94 pontos	80% do salário mensal bruto	Desempenho superior — faixa intermediária
95 a 100 pontos	100% do salário mensal bruto	Desempenho excepcional — faixa plena

BASE DE CÁLCULO: O salário mensal bruto utilizado como Valor Referencial é o salário-base contratual individual do empregado, vigente no mês de encerramento do ciclo avaliativo. O reconhecimento resultante não integra a remuneração, não repercute em verbas trabalhistas ou previdenciárias e não altera o salário contratual, nos termos do art. 457, §2º da CLT e do Art. 2º, parágrafo único, deste Programa.

§1º O sistema é progressivo e estruturado por faixas de desempenho: somente pontuações que superem o patamar mínimo de 75 pontos serão aptas a gerar reconhecimento financeiro; quanto maior a pontuação final, maior o percentual aplicável; a pontuação máxima não é automaticamente atribuída a todos os elegíveis.

§2º A simples existência de pontuação não implica direito ao percentual máximo, sendo o valor final determinado pela faixa objetiva em que o empregado se enquadrar após a apuração completa do ciclo.

Art. 19º — Princípios de Segurança Metodológica

A metodologia de avaliação observará, cumulativamente:

I — transparência dos critérios antes do início do ciclo;



- II — publicidade interna da fórmula de cálculo;
- III — vedação de alteração de critérios durante o ciclo avaliativo;
- IV — documentação integral da memória de cálculo;
- V — possibilidade de auditoria interna e externa.

Art. 20º — Vedação à Subjetividade

É vedada a utilização de critérios subjetivos, discricionários ou não formalizados na apuração da pontuação. Não serão considerados fatores como:

- a) avaliações pessoais não documentadas;
- b) impressões individuais do gestor;
- c) critérios não previstos neste Programa, em seus Anexos ou no Regulamento Operacional aprovado pelo Conselho Curador.

CAPÍTULO IX- DOS FATORES DE DETRAÇÃO (AJUSTES METODOLÓGICOS)

Art. 21º — Natureza dos Fatores de Detração

Os fatores de detração não possuem natureza disciplinar nem configuram penalidade salarial. Tratam-se de instrumentos metodológicos destinados a preservar a coerência técnica da avaliação e assegurar que o reconhecimento recaia sobre desempenho efetivamente aferível e consistente.

Art. 22º — Cumprimento de Carga Horária — até 25%

O cumprimento regular da carga horária contratual constitui elemento mínimo para aferição consistente de desempenho. Quando verificada inconsistência relevante no cumprimento da jornada, poderá ser aplicado fator de redução proporcional de até 25% da pontuação obtida. Esse ajuste não possui caráter punitivo, decorrendo da premissa metodológica de que a excelência somente pode ser reconhecida quando há participação efetiva e contínua no ciclo avaliativo.



Art. 23 — Da Detração por Assiduidade e Disciplina Funcional

A detração individual por assiduidade e disciplina funcional observará critérios objetivos, distinguindo-se a ocorrência isolada — que enseja detração metodológica — da ocorrência reiterada ou qualificada — que enseja exclusão do ciclo —, de modo a preservar a função pedagógica das medidas disciplinares ordinárias e a evitar efeito remuneratório desproporcional, na forma dos incisos seguintes:

I — 1 (uma) falta injustificada no ciclo: detração de 5% (cinco por cento) da Pontuação Institucional Bruta – PIB;

II — 1 (uma) advertência formal no ciclo: detração de 25% (vinte e cinco por cento) da PIB, vedada, em razão de advertência isolada, redução superior a esse percentual ou exclusão do ciclo;

III — 2 (duas) ou mais faltas injustificadas, 2 (duas) ou mais advertências formais, ou aplicação de penalidade disciplinar de suspensão: inelegibilidade e exclusão do ciclo, na forma do art. 13, § 2º, incisos III e IV, não se submetendo o empregado excluído à metodologia de pontuação.

§ 1º Somente serão consideradas as ocorrências formalmente registradas, comunicadas ao empregado e mantidas após o contraditório administrativo previsto nas normas internas da Fundação; advertências canceladas, anuladas, substituídas ou submetidas a revisão não produzirão detração ou inelegibilidade enquanto não houver decisão administrativa definitiva.

§ 2º A mesma ocorrência fática não produzirá múltipla redução da PIB. Em especial: (i) a falta injustificada que enseje a detração de 5% (cinco por cento) não será novamente computada no cálculo de inconsistência de carga horária do art. 15 do Regulamento Operacional; e (ii) quando a falta injustificada constituir o próprio fundamento da advertência formal, aplicar-se-á exclusivamente a consequência correspondente à advertência, vedada a cumulação com a redução de 5% (cinco por cento) e com a detração por inconsistência de carga horária. As consequências somente se acumulam quando decorrerem de fatos distintos, observado o limite máximo de detração previsto no art. 24, § 1º.

§ 3º A distinção entre detração por ocorrência isolada e exclusão por reiteração ou suspensão tem por finalidade preservar a função pedagógica das medidas disciplinares ordinárias e a coerência do



Programa, evitando que a consequência produza efeito remuneratório desproporcional e que, indiretamente, desestime a atuação corretiva legítima das lideranças institucionais.

§ 4º Para os fins deste artigo, a falta injustificada, a advertência formal e a suspensão disciplinar são consideradas no ciclo avaliativo a que se refere o respectivo fato gerador, desde que regularmente formalizadas, com contraditório concluído, até a data da apuração e homologação dos resultados do correspondente ciclo.

§ 5º Havendo, na data da apuração, processo ou procedimento disciplinar pendente relativo a fato ocorrido no ciclo e potencialmente apto a configurar as hipóteses deste artigo, o reconhecimento do empregado será provisoriamente suspenso e não pago até a conclusão definitiva do feito, assegurado o contraditório; concluído sem a configuração de tais hipóteses, libera-se o reconhecimento, observada a disponibilidade orçamentária.

§ 6º A medida disciplinar formalizada após a homologação e o pagamento do ciclo, ainda que referente a fato nele ocorrido, não enseja a repetição dos valores já percebidos de boa-fé pelo empregado, dada a natureza alimentar da parcela, sem prejuízo de seus efeitos no âmbito disciplinar próprio e de sua consideração para fins de elegibilidade e apuração dos ciclos subsequentes.

Art. 24º — Critério de Proporcionalidade na Aplicação dos Fatores de Detração

A aplicação dos fatores metodológicos de detração observará rigorosamente o princípio da proporcionalidade, garantindo que qualquer ajuste guarde relação direta, objetiva e mensurável com o impacto da ocorrência verificada sobre a consistência da aferição do desempenho extraordinário.

§1º O somatório dos fatores metodológicos de detração não poderá ultrapassar 50% (cinquenta por cento) da Pontuação Institucional Bruta, ainda que a soma individual dos fatores ultrapasse esse limite, preservando:

- a) equilíbrio na avaliação;
- b) observância do limite máximo de detração;



c) segurança jurídica;

d) compatibilidade com a natureza não punitiva do ajuste.

§2º Os ajustes serão aplicados exclusivamente com base em critérios objetivos previamente definidos no Anexo Técnico, sendo vedada a utilização de juízo discricionário ou avaliação subjetiva.

§3º Os fatores de detração possuem natureza exclusivamente metodológica e destinam-se a preservar a integridade da mensuração da excelência, não se confundindo com penalidade disciplinar ou desconto remuneratório. Sua aplicação não substitui eventual processo disciplinar quando cabível, nem se presta a agravar ou duplicar consequências decorrentes de infrações já tratadas por meio próprio.

§4º A aplicação do ajuste deverá observar razoabilidade e coerência sistêmica, assegurando que o reconhecimento continue refletindo desempenho superior efetivamente aferível.

CAPÍTULO X- DA PERDA SUPERVENIENTE DO DIREITO AO RECONHECIMENTO

Art. 25º — Condicionamento Temporal do Reconhecimento

O reconhecimento previsto no PVDE/FAJ possui natureza eventual, condicionada e não automática, estando sujeito à manutenção das condições institucionais e individuais até o momento da efetiva deliberação e autorização do pagamento. A perda superveniente do direito ao reconhecimento poderá ocorrer quando, após o encerramento do ciclo avaliativo e antes da formalização do pagamento, sobrevier situação incompatível com os princípios de mérito, integridade e conformidade institucional que fundamentam o Programa.

Art. 26º — Hipóteses de Perda Superveniente

Perderá o direito ao recebimento do reconhecimento o empregado que, no período compreendido entre o encerramento do ciclo avaliativo e a data de aprovação final do pagamento:

I — for desligado da Fundação, independentemente da modalidade de rescisão;



II — incorrer em falta grave nos termos da legislação trabalhista;

III — sofrer penalidade disciplinar de suspensão;

IV — praticar conduta que configure violação relevante às normas éticas, de compliance, de segurança da informação ou de integridade institucional;

V — for comprovadamente responsável por fraude, omissão ou manipulação de dados relacionados ao processo avaliativo.

§1º A perda superveniente deverá ser formalmente fundamentada, com base em registros objetivos e documentais, sendo vedada decisão arbitrária ou discricionária. A decisão deverá ser submetida à análise técnica da CTI e validada pela Diretoria Executiva.

§2º A perda superveniente do reconhecimento:

I — não configura sanção salarial;

II — não implica desconto de valores já pagos;

III — não se confunde com penalidade disciplinar autônoma;

IV — decorre exclusivamente da incompatibilidade entre a conduta superveniente e o reconhecimento de excelência institucional.

§3º Considera-se como marco temporal para consolidação definitiva do direito ao reconhecimento a data de aprovação formal do pagamento pelo Conselho Curador. Antes dessa deliberação final, o reconhecimento permanece condicionado e não consolidado.

§4º A perda superveniente não poderá ser aplicada com base em fatos já considerados e tratados no ciclo avaliativo, evitando duplicidade de efeitos ou reavaliação retroativa de situações já consolidadas.



CAPÍTULO XI- DA GOVERNANÇA, CONTROLE E INSTÂNCIAS DECISÓRIAS

Art. 27º — Princípios de Governança

O PVDE/FAJ será executado em estrita observância aos princípios de governança corporativa, controle interno, responsabilidade fiscal, segregação de funções e transparência institucional, garantindo que o reconhecimento financeiro seja: tecnicamente apurado; financeiramente suportado; juridicamente validado; institucionalmente autorizado; e aderente à sua natureza não salarial.

Art. 28º — Estrutura de Governança

A execução do PVDE/FAJ observará a seguinte estrutura organizacional, com competências próprias e sem sobreposição de atribuições:

I — Comissão Técnica Interna (CTI);

II — Diretoria Executiva;

III – Auditoria Externa

IV – Conselho Fiscal

V — Conselho Curador.

Art. 29º — Comissão Técnica Interna (CTI)

A CTI será composta por, no mínimo, 3 (três) membros, designados por ato formal do Diretor Presidente, com mandato de 2 (dois) anos, renovável uma vez, vedada a composição simultânea com cargos de Diretoria Executiva, a fim de preservar a segregação de funções prevista no Art. 32.

Compete à CTI:

I — consolidar os dados institucionais utilizados na apuração dos indicadores;



- II — validar tecnicamente as pontuações e aplicar a fórmula de cálculo prevista no Anexo I;
- III — apurar os fatores metodológicos de detração com base em registros objetivos;
- IV — elaborar memória de cálculo individualizada;
- V — emitir parecer técnico circunstanciado contendo metodologia aplicada, resultados consolidados e análise de conformidade.

Parágrafo único. A CTI possui natureza técnica e operacional, sendo vedada interferência externa no cálculo dos resultados.

Art. 30º — Diretoria Executiva

Compete à Diretoria Executiva:

- I — analisar o parecer técnico da CTI;
- II — verificar a aderência do resultado aos princípios institucionais e estratégicos;
- III — avaliar a compatibilidade financeira e orçamentária do pagamento;
- IV — deliberar sobre o encaminhamento da proposta ao Conselho Curador.

Parágrafo único. A Diretoria poderá solicitar esclarecimentos ou revisões técnicas à CTI antes da deliberação final.

Art. 30-A — Análise Prévia do Conselho Fiscal

Previamente à submissão de cada autorização de pagamento ao Conselho Curador, a respectiva proposta — acompanhada do parecer técnico da Comissão Técnica Interna, do parecer da auditoria externa independente e da deliberação da Diretoria Executiva — será encaminhada ao Conselho Fiscal da Fundação para emissão de parecer prévio sobre:

- I — a existência efetiva de dotação orçamentária específica para a despesa proposta;



II — a compatibilidade do dispêndio com a contabilidade do Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia e com as projeções financeiras do exercício;

III — a observância dos princípios da economicidade, responsabilidade fiscal e adequada aplicação de recursos previstos no art. 4º, inciso IV, deste Programa;

IV — a inexistência de risco à liquidez, à solvência ou ao equilíbrio econômico-financeiro da Fundação.

§ 1º O parecer do Conselho Fiscal possui natureza obrigatória e antecedente em relação à deliberação do Conselho Curador, sendo peça integrante e indispensável do processo decisório.

§ 2º Manifestação desfavorável do Conselho Fiscal não impede, por si só, a deliberação do Conselho Curador, mas exige que eventual decisão pela autorização do pagamento seja expressamente fundamentada quanto às razões de superação das ressalvas apresentadas.

§ 3º O parecer do Conselho Fiscal será juntado ao processo decisório e arquivado, para fins de auditoria interna e externa, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos previsto no art. 33.

Art. 31º — Conselho Curador

A concessão e o pagamento do PVDE/FAJ dependerão obrigatoriamente de deliberação formal do Conselho Curador, órgão máximo de governança da Fundação. Compete ao Conselho Curador:

I — verificar a conformidade jurídica do Programa;

II — avaliar o impacto financeiro e orçamentário;

III — assegurar compatibilidade com os princípios de economicidade e responsabilidade fiscal;

IV — autorizar formalmente o pagamento.

Art. 32º — Segregação de Funções

A governança do PVDE/FAJ observará rigorosamente o princípio da segregação de funções, garantindo que: a apuração técnica não seja realizada pela mesma instância que autoriza o



pagamento; a validação financeira seja distinta da elaboração dos cálculos; a decisão final seja colegiada e fundamentada.

“A governança do PVDE/FAJ observará rigorosamente o princípio da segregação de funções, garantindo que:

I — a apuração técnica seja realizada por instância distinta daquela que autoriza o pagamento;

II — a validação financeira seja distinta da elaboração dos cálculos;

III — a chancela técnica dos indicadores seja realizada por auditoria externa independente, na forma do art. 33-A;

IV — a análise da dotação orçamentária seja realizada pelo Conselho Fiscal, em caráter prévio e autônomo, na forma do art. 30-A;

V — a decisão final seja colegiada, fundamentada e tomada pelo Conselho Curador.

Parágrafo único. *A estrutura escalonada de validações assegura controles cruzados, mitiga o risco de captura institucional e fortalece a robustez técnica, fiscal e jurídica do processo decisório, em estrita observância aos requisitos de governança aplicáveis a entidades fundacionais.*

Art. 33º — Transparência e Rastreabilidade

Todos os atos relacionados ao PVDE/FAJ deverão ser formalmente documentados, incluindo:

I — consolidação dos indicadores;

II — memória de cálculo individual;

III — aplicação dos fatores de detração;

IV — parecer da auditoria externa independente;

V — deliberação da Diretoria Executiva;

VI — parecer prévio do Conselho Fiscal;



VII — ata de aprovação do Conselho Curador.

Os documentos deverão permanecer arquivados para fins de auditoria interna e externa pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos.

Art. 33-A — Auditoria Externa Independente para Validação dos Indicadores Institucionais

A apuração do atingimento das metas institucionais previstas no art. 8º, bem como a memória de cálculo consolidada pela Comissão Técnica Interna, serão objeto de validação por auditoria externa independente, em momento prévio à submissão da autorização de pagamento ao Conselho Curador.

§ 1º A auditoria externa contemplará:

I — a verificação da fidedignidade dos dados-fonte utilizados na apuração dos indicadores;

II — a aderência da metodologia aplicada aos parâmetros previstos neste Programa, em seu Anexo Técnico e no Regulamento Operacional;

III — a consistência matemática da fórmula de cálculo da Pontuação Institucional Bruta;

IV — a regularidade da aplicação dos fatores metodológicos de detração.

§ 2º A atividade de auditoria poderá ser incorporada ao escopo da auditoria externa contábil já contratada pela Fundação para o exame do balanço anual, observada a compatibilidade técnica e a manutenção da independência exigida pelas normas profissionais aplicáveis.

§ 3º O parecer da auditoria externa será juntado ao processo decisório como peça obrigatória, sem cuja apresentação a Diretoria Executiva não poderá encaminhar a proposta de pagamento ao Conselho Curador.

§ 4º A validação por auditoria externa tem por finalidade conferir lastro técnico aos resultados apurados, resguardar os membros da Diretoria Executiva e do Conselho Curador no exercício de suas atribuições e fortalecer a credibilidade institucional do Programa perante os órgãos de controle interno e externo.



CAPÍTULO XII — DO PEDIDO DE REVISÃO INDIVIDUAL

Art. 34º — Direito de Revisão

O empregado que discordar do resultado apurado em seu ciclo avaliativo poderá apresentar pedido de revisão à Comissão Técnica Interna, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data de comunicação individual prevista no Art. 41.

§1º O pedido de revisão deverá ser formulado por escrito, com indicação fundamentada da discordância e dos elementos objetivos que a suportam, sendo vedada a mera impugnação genérica.

§2º O pedido de revisão não possui efeito suspensivo sobre o cronograma avaliativo, não interrompendo o prazo para encaminhamento da proposta à Diretoria Executiva e ao Conselho Curador.

§3º A CTI deliberará sobre o pedido de revisão no prazo de 5 (cinco) dias úteis de seu recebimento, podendo manter ou corrigir o resultado. A decisão será fundamentada, com registro em memória de cálculo atualizada.

§ 4º O pedido de revisão se limita exclusivamente à verificação de erro material no cálculo, na aplicação dos fatores de detração ou na consideração de dados objetivos da memória de cálculo individualizada, sendo expressamente vedada sua utilização para:

- a) impugnar critérios metodológicos previamente aprovados pelo Conselho Curador;
- b) questionar o atingimento ou não atingimento das metas institucionais globais;
- c) transferir ao processo de revisão a discussão sobre responsabilidade institucional pela consecução dos resultados aferidos;
- d) reabrir matérias já decididas em ciclos avaliativos anteriores.

§5º Mantido o resultado pela CTI, o empregado poderá, em recurso único, apresentar pedido de reconsideração à Diretoria Executiva no prazo de 3 (três) dias úteis, cuja decisão será definitiva no âmbito administrativo interno.



CAPÍTULO XIII - DA AUSÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO, EXPECTATIVA AUTOMÁTICA OU INCORPORAÇÃO

Art. 35 — Natureza Eventual e Não Obrigatória

O PVDE/FAJ possui natureza eventual, condicionada e não obrigatória, não se configurando como parcela salarial nem como vantagem permanente incorporável ao contrato de trabalho. A participação no Programa não gera direito adquirido, expectativa jurídica automática ou garantia de recebimento em exercícios futuros, ainda que o empregado tenha sido contemplado em ciclos anteriores.

Art. 36 — Autonomia dos Ciclos Avaliativos

Cada ciclo avaliativo do PVDE/FAJ constitui evento autônomo e independente, condicionado ao cumprimento cumulativo:

- I — das metas institucionais globais;
- II — dos critérios de elegibilidade;
- III — da metodologia de pontuação vigente no respectivo período;
- IV — da disponibilidade orçamentária;
- V — da aprovação formal pelo Conselho Curador.

Art. 37º — Inexistência de Habitualidade

Ainda que o PVDE/FAJ venha a ser executado em mais de um exercício, sua eventual repetição não caracteriza habitualidade remuneratória, por estar sempre condicionado ao desempenho institucional variável, à superação de metas extraordinárias, à avaliação técnica específica e à deliberação expressa das instâncias de governança.



Art. 38º — Vedação à Incorporação Contratual

O reconhecimento previsto no PVDE/FAJ:

I — não integra a remuneração para qualquer efeito;

II — não compõe base de cálculo de verbas trabalhistas ou previdenciárias;

III — não altera o salário contratual;

IV — não gera estabilidade financeira;

V — não constitui cláusula tácita do contrato de trabalho. Sua concessão decorre exclusivamente de deliberação institucional específica, em caráter extraordinário.

CAPÍTULO XIV – LGPD E SIGILO DAS INFORMAÇÕES

Art. 39º — Tratamento de Dados Pessoais

As avaliações de desempenho e os dados utilizados no cálculo do reconhecimento contêm informações pessoais e, eventualmente, dados sensíveis. Seu tratamento observará integralmente a Lei nº 13.709/2018 — Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), com estrita observância dos princípios da finalidade, adequação, necessidade, segurança, transparência e confidencialidade.

Art. 40º — Vedação de Divulgação

A divulgação a terceiros é expressamente vedada, salvo por obrigação legal ou determinação de autoridade competente.

Art. 41º — Comunicação Individual Obrigatória

A divulgação dos resultados da avaliação será realizada de forma individualizada e restrita ao titular dos dados, por meio de comunicação formal escrita, no prazo de até 10 (dez) dias úteis após a aprovação pelo Conselho Curador, sendo vedado o compartilhamento com terceiros, salvo quando



exigido por lei ou por autoridade competente. Da comunicação deverá constar expressamente o prazo para apresentação de pedido de revisão previsto no Art. 34.

CAPÍTULO XV — DO REGULAMENTO OPERACIONAL E DO ANEXO TÉCNICO

Art. 42º — Regulamento Operacional

Os elementos operacionais do PVDE/FAJ serão disciplinados em Regulamento Operacional e Anexo Técnico, aprovados pela Diretoria Executiva no prazo máximo de 90 (noventa) dias contados da aprovação deste Programa.

§1º O Regulamento Operacional definirá, observados os parâmetros e limites fixados neste Programa:

- a) os pesos específicos de cada indicador dentro de cada meta;
- b) os critérios objetivos de graduação dos fatores de detração;
- c) os modelos e formulários de registro;
- d) o cronograma operacional do ciclo avaliativo;
- e) os procedimentos de comunicação interna.

§2º O Regulamento Operacional não poderá contrariar, ampliar ou restringir os parâmetros materiais definidos neste Programa, limitando-se a detalhar sua execução nos termos expressamente delegados.

§3º Enquanto não aprovado o Regulamento Operacional, a execução do Programa ficará suspensa, sendo vedada a abertura de ciclo avaliativo sem sua prévia vigência.

§4º O Anexo I deste Programa estabelece os parâmetros nucleares do primeiro ciclo, aplicáveis de forma imediata



CAPÍTULO XVI – DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 43º — Revisões e Aprimoramentos

O PVDE/FAJ poderá ser revisto, atualizado ou aperfeiçoado periodicamente pela Diretoria Executiva, preferencialmente em ciclos anuais, a fim de garantir sua aderência:

- I — às normas trabalhistas, previdenciárias e de proteção de dados;
- II — às exigências dos órgãos de controle e das creditações de qualidade;
- III — às diretrizes estratégicas da Fundação;
- IV — à disponibilidade orçamentária e financeira.

Parágrafo único. Qualquer alteração substancial dependerá de aprovação do Conselho Curador, quando envolver impacto financeiro ou mudança estrutural nas regras do Programa.

Art. 44º — Casos Omissos e Interpretação

Os casos omissos, dúvidas de interpretação, situações excepcionais ou questões não previstas neste Programa serão:

- I — inicialmente analisados pela CTI;
- II — decididos pela Diretoria Executiva;
- III — submetidos ao Conselho Curador, quando envolverem risco jurídico, impacto financeiro relevante ou necessidade de posicionamento institucional superior.

Parágrafo único. A solução dos casos omissos deverá sempre observar os princípios de governança, impessoalidade, proporcionalidade, conformidade e responsabilidade fiscal.



Art. 45º — Vigência

O presente Programa entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Curador, produzindo efeitos para os ciclos avaliativos subsequentes, conforme cronograma anual a ser divulgado pela Diretoria Executiva e pelo setor de Recursos Humanos.

§1º A vigência do Programa poderá ser suspensão ou interrompida a qualquer tempo por decisão da Diretoria Executiva, mediante justificativa técnica ou indisponibilidade orçamentária, sujeita à homologação do Conselho Curador.

§2º A divulgação do início da vigência será realizada por meio oficial, com ampla comunicação interna aos colaboradores.

Art. 45-A — Disposição Transitória do Ciclo Inaugural de 2026

No ciclo inaugural de 2026, os critérios individuais de elegibilidade, assiduidade, disciplina funcional e detração previstos nos arts. 13 e 23 serão aplicados exclusivamente a fatos ocorridos a partir da data da divulgação formal do PVDE/FAJ aos empregados, vedada a consideração de faltas injustificadas, ausências por atestados médicos, advertências ou suspensões anteriores àquela data. As metas institucionais globais do art. 8º serão apuradas sobre a integralidade do exercício de 2026, na forma aprovada pelas instâncias de governança para o ciclo inaugural. O calendário operacional do art. 20 do Regulamento Operacional ajustar-se-á, para o ciclo de 2026, à data efetiva de divulgação, preservados os intervalos relativos entre as fases.

São Paulo, 01 de julho de 2026.

Eloiso Vieira Assunção Filho

Fundação Adib Jatene



ANEXO I — PARÂMETROS NUCLEARES DO PRIMEIRO CICLO AVALIATIVO

(Aprovado simultaneamente ao Programa, nos termos do Art. 42, §4º)

A.1 — Pontuação das Metas Institucionais

Meta	Critério de Pontuação	Pontuação Máxima
I1 — SUS	Proporcional ao % de metas globais atingidas acima de 85%: 85–89% = 50 pts; 90–94% = 75 pts; 95–100% = 100 pts	100 pontos
I2 — Contrato Programa	Média ponderada trimestral de metas dos Contrato programa e Avaliação de hospital de Ensino acima de 90% do pactuado: 90–94% = 50 pts; 95–97% = 75 pts; 98–100% = 100 pts	100 pontos
I3 — Certificações	Manutenção integral de todas as certificações vigentes = 100 pts; perda de 1 certificação = 0 pts	100 pontos



A.2 — Fatores de Detração — Critérios Objetivos

Fator	Ocorrência	Redução Aplicável
Carga Horária	Inconsistência de 5 a 10% da jornada	Até 10% da PIB
Carga Horária	Inconsistência superior a 10% da jornada	Até 25% da PIB
Assiduidade	1 falta injustificada no ciclo	5% da PIB
Assiduidade	2 ou mais faltas injustificadas no ciclo	Inelegibilidade — exclusão do ciclo (art. 13, § 2º, IV)
Disciplina Funcional	1 advertência formal no ciclo	25% da PIB
Disciplina Funcional	2 ou mais advertências no ciclo	Inelegibilidade — exclusão do ciclo (art. 13, § 2º, III)
Limite Máximo	Somatório de todos os fatores	Máximo 50% da PIB

A.2.1 — Critérios Binários de Elegibilidade (Faltas, Afastamentos e Disciplina)

Independentemente dos fatores de detração acima, a participação no ciclo fica condicionada aos seguintes critérios binários de elegibilidade, cuja não satisfação implica exclusão integral do ciclo (“Fora do Programa”), na forma do art. 13, § 2º, e do art. 23, § 2º:

(i) Faltas injustificadas — 1 (uma) falta isolada, detração de 5% da PIB (não exclui); 2 (duas) ou mais faltas injustificadas, excluído;



(ii) Atestados médicos pontuais — até 6 (seis) dias de trabalho ou plantões programados de ausência integral no ciclo, permanece elegível sem detração; 7 (sete) ou mais dias, excluído;

(iii) Licença previdenciária (INSS) ou licença-maternidade — até 6 (seis) meses de duração, não exclui por este critério; superior a 6 (seis) meses, excluído;

(iv) Advertências — 1 (uma) advertência formal, detração de 25% da PIB (não exclui); 2 (duas) ou mais advertências, excluído;

(v) Suspensão disciplinar — exclusão automática. Vedada a dupla contagem: os dias abrangidos por licença previdenciária (INSS) ou maternidade submetem-se exclusivamente ao critério (iii), não se computando nos critérios (i) e (ii), nos termos do art. 13, § 13.

A.3 — Valor Referencial

O Valor Referencial corresponde a 1 (um) salário mensal bruto do empregado, considerado o salário-base contratual individual vigente no mês de encerramento do ciclo avaliativo, excluídas verbas acessórias, adicionais ou gratificações de natureza variável. A base de cálculo individual será apurada pela CTI a partir dos registros de folha de pagamento, com registro na memória de cálculo individualizada de cada empregado elegível.

IMPORTANTE: O reconhecimento calculado sobre o salário-base não integra a remuneração, não compõe base de cálculo de verbas trabalhistas ou previdenciárias e não altera o salário contratual, nos exatos termos do art. 457, §2º da CLT e do Art. 2º, parágrafo único, do Programa.

A.4 — Cronograma Operacional do Primeiro Ciclo

Fase	Atividade	Responsável
1	Aprovação do Programa e deste Anexo	Conselho Curador



2	Aprovação do Regulamento Operacional (prazo: até 90 dias da aprovação do Programa)	Diretoria Executiva
3	Revisão e calibragem anual das metas (art. 8º-A) — em cada exercício, antes da abertura do ciclo	Conselho Curador
4	Abertura oficial do ciclo avaliativo e comunicação interna aos colaboradores	Diretoria Executiva / RH
5	Apuração das metas institucionais ao encerramento do exercício	CTI
6	Validação da ativação do ciclo pela Diretoria Executiva	Diretoria Executiva
7	Apuração individual, fatores de detração e memória de cálculo	CTI
8	Comunicação individual dos resultados (prazo: 10 dias úteis)	RH / CTI



9	Processamento dos pedidos de revisão (prazo: 5 dias úteis)	CTI
10	Validação dos indicadores e da memória de cálculo por auditoria externa independente (art. 33-A)	Auditoria Externa Independente
11	Parecer prévio sobre dotação orçamentária e compatibilidade fiscal (art. 30-A)	Conselho Fiscal
12	Encaminhamento ao Conselho Curador para autorização do pagamento	Diretoria Executiva
13	Deliberação final e autorização do pagamento	Conselho Curador