



ASSOCIAÇÃO PARANAENSE DE CULTURA



PUCPR



GRUPO  
**lumen**  
DE COMUNICAÇÃO



**Aliança  
SAÚDE**

# **Avaliação dos Planos de Metas e Remuneração Variável dos Executivos 2011**

**09/02/2012**





## Remuneração Variável Retrospectiva:

2007	2008	2009	2010	2011	2012
Apresentação e Aprovação do Sistema RV CAD	Apresentação dos Resultados da simulação NH1 ao CAD	Apresentação dos Resultados ao CAD NH1: 1º pgto	Apresentação dos Resultados ao CAD NH1: 2º pgto NH2: 1º pgto	Apresentação dos Resultados ao CAD NH1: 3º pgto NH2: 2º pgto	Apresentação dos Resultados ao CAD NH1: 4º pgto NH2: 3º pgto NH3: 1º pgto
Simulação NH1 Definição e Desdobramento do Plano de Metas	Implantação Oficial da RV NH1	Implantação Oficial da RV NH2	Simulação NH3 Definição e Desborda/o Plano de Metas	Implantação Oficial da RV NH3	
	Simulação NH2 Definição e Desdobramento do Plano de Metas				



Reservados todos os direitos de propriedade intelectual. Informações de contato: [at@atp.org.br](mailto:at@atp.org.br) / [www.atp.org.br](http://www.atp.org.br)





## Histórico:

O que motivou a implantação da meritocracia na APC?

- 1 A meritocracia foi implantada como ferramenta de profissionalização da gestão e orientação para resultados;
- 2 A meritocracia foi implantada no contexto do grande processo de reestruturação organizacional, onde houve:
  1. Renovação de grande parte do quadro dirigente;
  2. Redefinição das estruturas de governança e gestão;
  3. Aperfeiçoamento e implantação de uma série de ferramentas e práticas de gestão;
  4. Etc.
- 3 Alguns resultados:
  1. Melhoria dos indicadores econômico-financeiros
  2. Expansão do nível de atividade da Instituição
  3. Retenção de executivos;
  4. Remuneração variável aproxima as práticas de remuneração da APC das de mercado;
  5. Etc.



ASSOCIAÇÃO PARAQUENSE DE CULTURA



Espírito de família



Ansioso Trabalho



Presença



Justiça



Simplicidade



Espiritualidade



## Detalhamento do Sistema de RV:

### ➤ Pressupostos do modelo:

1. O VT - Valor Total Máximo Despendido com Remuneração por Desempenho na Instituição tem como teto um percentual do resultado econômico:

- ❖  $VT \leq 12\%$  do superávit
- ❖  $NH01 - VT' \leq 4\%$  do superávit
- ❖  $NH01 + NH02 + NH3 - VT'' \leq 12\%$  do superávit

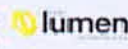
2. Filtro: resultado gerencial do grupo APC superior à 90% da meta acordada com o CAD. Se resultado gerencial do *grupo* for menor que 90% da meta acordada com o CAD, aplica-se o filtro por negócio: resultado gerencial da *área* (Corp., ED, AS, L+NS) maior que 100% da meta acordada com o CAD para a área.

3. Remuneração variável está sujeita a um teto por nível hierárquico:

- NH01 SE - 10 salários p/ 100% de atendimento das metas
- NH01 - 7 salários p/ 100% de atendimento das metas
- NH02 - 2,5 salários p/ 100% de atendimento das metas
- NH03 - 1,5 salários p/ 100% de atendimento das metas



ASSOCIAÇÃO PARANAENSE DE CULTURA



Espírito de Família



Apostro Trabalho



Presença



Justiça



Simplicidade



Espiritualidade





## Detalhamento do Sistema de RV:

### ➤ Pressupostos do modelo:

1. O sistema de remuneração variável implantado tem como base de avaliação o plano de metas, mas também utiliza a avaliação de desempenho qualitativa como filtro (avaliação de desempenho qualitativa  $\geq 2,5$ )

2. Plano de metas:

40% - metas do superior  
60% - metas individuais

3. Os resultados da avaliação do plano de metas (já ponderado com o do superior imediato) abaixo de 70% não são remunerados.

<70% de cumprimento do plano de metas – não há remuneração  
70% de cumprimento do plano de metas - metade da remuneração plena  
100% de cumprimento do plano de metas - remuneração plena (10; 7; 2,5 ou 1,5 salários)



ASSOCIAÇÃO PARANAENSE DE CULTURA



lumen



Alameda SAÚDE



Espírito de Família



Amor ao Trabalho



Presença



Justiça



Simplicidade



Espiritualidade