

agir

MANUAL DO PLANO DE
CARGOS,
CARREIRA E
REMUNERAÇÃO
PCCR| 2022

Alamo
2º Versão
Dezembro 2022

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	4
OBJETIVO.....	5
1. ESTRUTURA DE CARGOS / FUNÇÕES.....	6
1.1 Eixos Organizacionais.....	6
1.2 Categorias Ocupacionais	7
1.3. Cargos/funções	10
1.3.1. Cargo	11
1.3.2. Função.....	11
1.3.3. Função Gratificada.....	11
1.3.4. Nomenclatura dos Cargos e Função Gratificadas da Agir.....	11
1.4. Criação, reclassificação e extinção de cargos/funções	13
2. GESTÃO DE DESEMPENHO	14
2.1 Gestão por Competências	14
2.1.1 Mapeamento das Competências	16
2.1.1.1 Competência Essencial ou Core Competence	16
2.1.1.2 Competências Comportamentais (Softs Skills).....	17
2.1.1.3 Competências Técnicas (Hard Skills)	19
2.1.1.4 Competências de Resultado (Results Skills)	19
2.1.1.5 Competências de Liderança	19
2.1.2 Descrições de cargos/funções por competências	20
2.1.3 LNT – Levantamento das Necessidades de Treinamento	22
2.1.4 Oficinas de Feedback	23
2.1.5 Avaliação de Desempenho por Competências	24
2.2 Gestão de Performance	25
3. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO.....	26
3.1 Remuneração Estratégica.....	27
3.1.1 Remuneração Fixa.....	27
3.1.1.1 Salário Base	27
3.1.2 Remuneração Variável	28
3.1.2.1 Gratificação por Função	28
3.1.2.2 Gratificação por Projeto	28
3.1.2.3 Bonificação	28

3.1.2.4 Premiação	29
3.1.2.5 Comissão.....	29
3.1.3 Demais adicionais e/ou gratificações de função por atividade específica.....	29
3.2 Recompensas não financeiras	29
3.3 Estrutura Salarial.....	30
3.3.1 Pesquisa Salarial	30
3.3.2 Tabelas Salariais	31
3.3.2.1 Tabela Salarial Geral.....	32
3.3.2.2 Tabela Salarial Especialidades Médicas	32
3.3.2.3 Tabela de Gratificação por Função Gestão Geral	33
3.3.2.4 Tabela de Gratificação por Função Gestão Médica.....	33
3.3.3 Classificação das Unidades	34
3.4 Movimentações Salariais e Funcionais.....	36
3.4.1 Progressão Horizontal por Mérito	37
3.4.2 Progressão Vertical por Promoção	37
3.4.2.1 Promoção de Nível no mesmo cargo.....	38
3.4.2.2 Promoção para outro cargo.....	38
3.4.3 Reajuste Coletivo.....	39
3.4.3 Enquadramento.....	39
4. TRILHAS DE CARREIRA.....	39
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43

INTRODUÇÃO

A Associação de Gestão, Inovação e Resultados em Saúde – Agir, tem como Propósito, Cuidar de Vidas, neste sentido promove ações que contribuem direta ou indiretamente com esse pressuposto. A instituição, também visa o equilíbrio econômico e financeiro aliado às estratégias de excelência na Gestão de suas Unidades e tem buscado as melhores práticas de mercado para provimento e retenção de seus colaboradores.

Enquanto pessoa jurídica de direito privado, tem autonomia para contratar pessoas em Regime Celetista e remunerá-las por meio de padrões compatíveis com o mercado.

Tendo em vista os princípios da legalidade, transparência, impessoalidade, isonomia, eficiência, profissionalização e publicidade, assim como as previsões dos Contratos de gestão de suas unidades, a Agir estabelece seu Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR.

O presente instrumento apresenta as definições necessárias para a operacionalização do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR da Agir. É baseado em uma estratégia de Gestão de Pessoas e serve como diretriz para os colaboradores (que saberão o que a instituição espera deles, como será remunerado e o que precisa fazer para galgar novas posições) e para a área de Recursos Humanos (que estará alinhado às mesmas perspectivas).

O referido plano consolida às descrições dos cargos existentes na instituição, os requisitos de acesso, as atribuições e responsabilidades, bem como os critérios de remuneração dos profissionais contratados pela Agir e unidades por ela administradas.

O PCCR está alinhado com o Propósito, Missão, Visão e Valores Institucionais. A Gerência Corporativa de Recursos Humanos é a responsável por sua aplicação. Toda e qualquer atualização desse manual, está sujeito a revisões e complementações de forma a adequar-se às contingências de mercado e estratégias da Instituição.

OBJETIVO

O objetivo deste manual é orientar a execução da administração e práticas de remuneração da Agir, bem como estabelecer as diretrizes para a evolução dos colaboradores nos cargos/funções e possibilidades de carreira, regulamentando a gestão das movimentações salariais e funcionais, visando o equilíbrio interno, externo e orçamentário, alinhado às Diretrizes Estratégicas da Instituição e Política de Gestão de Pessoas. Outros objetivos estão dispostos a seguir:

- Atrair, reter e desenvolver os colaboradores com real capacidade para atender as necessidades e prioridades frente ao mercado;
- Estimular o autodesenvolvimento dos colaboradores através do aperfeiçoamento profissional;
- Possibilitar que todos os colaboradores concorram em igualdade de condições possíveis a promoções ou evolução de faixas e níveis;
- Aumentar o engajamento e a satisfação dos colaboradores em relação a remuneração e perspectivas de ascensão funcional;
- Manter a gestão transparente nos processos de remuneração, bem como fortalecer a cultura de meritocracia e de gestão por resultados;
- Valorizar as práticas de gestão de pessoas.

1.1 ESTRUTURA DE CARGOS / FUNÇÕES

A estrutura de cargos/funções foi definida com base nos objetivos estratégicos e na estrutura organizacional. Desta forma, o PCCR da Agir está estruturado por Eixos Organizacionais, Categorias Ocupacionais, Cargos/Funções e Remuneração, conforme representado a seguir:



1.1 Eixos Organizacionais

Os eixos organizacionais abarcam as categorias ocupacionais, considerando a natureza do cargo/função em consonância com a trajetória profissional, de acordo com a estrutura dos serviços. Na Agir foram estruturados 4 Eixos – Administrativo, Assistencial, Especialidades Médicas e Ensino e Pesquisa, conforme quadro a seguir:

Administrativo	<ul style="list-style-type: none">• Contempla os cargos/funções com atuação na área administrativa.
Assistencial	<ul style="list-style-type: none">• Contempla os cargos/funções de atenção à saúde do Paciente, com exceção das especialidades médicas.
Especialidades Médicas	<ul style="list-style-type: none">• Contempla os cargos/funções dos médicos de atenção à saúde do Paciente.
Ensino e Pesquisa	<ul style="list-style-type: none">• Contempla cargos/funções dedicados a atividades de Ensino e Pesquisa.

1.2 Categorias Ocupacionais

As Categorias Ocupacionais agregam um conjunto de cargos/funções que se assemelham em relação à natureza, à complexidade das atividades desempenhadas, às responsabilidades na atuação profissional e ao grau de instrução.

As categorias ocupacionais da Agir são 5: Apoio, Técnico, Profissional, Especialista e Gestão, e elas foram subdivididas nos Eixos, conforme abaixo:

Administrativo	Assistencial	Especialidades Médicas	Ensino e Pesquisa
<ul style="list-style-type: none"> • Apoio • Técnico • Profissional • Especialista • Gestão 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoio • Técnico • Profissional • Especialista • Gestão 	<ul style="list-style-type: none"> • Profissional • Especialista • Gestão 	<ul style="list-style-type: none"> • Profissional • Especialista • Gestão

Apoio – A natureza do trabalho é de execução operacional. Exemplo: Assistente Administrativo, Auxiliar de Manutenção, Camareiro(a), Designer Gráfico, Maqueiro, Recepcionista, dentre outros.

Técnico – A natureza do trabalho é de execução técnica, abrange atividades relacionadas ao desenvolvimento ou aplicação de conhecimentos teóricos e práticos, que exigem formação de ensino médio completo e curso técnico compatível com as atividades desenvolvidas. Exemplo: Técnico(a) em Segurança do Trabalho, Técnico(a) em Enfermagem, Técnico (a) em Radiologia, dentre outros.

Profissional – A natureza do trabalho é de execução relacionada à formação acadêmica, abrange atividades relacionadas à execução de trabalhos diversificados, envolvendo o desenvolvimento e aplicação de técnicas e métodos próprios, que exigem, graduação completa, especialização ou residência de acordo com atividades desenvolvidas. Neste caso, dependendo da função, pode ser necessário a apresentação do registro e situação regular no respectivo órgão de classe. Exemplo: Administrador (a), Advogado(a), Enfermeiro (a), Engenheiro(a), Fisioterapeuta, Instrutor (a) de Ensino, Médico (a) Oftalmologista, dentre outros.

Para conceituar as Categorias de Especialista e Gestão, faz-se necessário contextualizar a visão institucional da Agir, que ancorada pela inovação e diversificação de seus serviços desenvolve sua gestão para alcançar resultados de excelência em saúde e ensino. Neste sentido, a trajetória de carreira a partir da Categoria Profissional é preconizada pelo tipo de carreira em Y, a qual tem como pressuposto a mobilidade e a ascensão profissional do colaborador para uma carreira de gestão ou para uma carreira de especialista.



Especialista – Este profissional desenvolve sua carreira assumindo papéis técnicos e não em gestão. Trabalha no desenvolvimento de produtos e/ou serviços, e soluções inovadoras. Caracteriza-se pela aplicação de tecnologia específica ou pelo desempenho de atividades de apoio que requerem conhecimentos especializados com atuação de forma independente ou por meio de liderança técnica. Os profissionais que ocupam essa categoria ocupacional possuem, graduação completa, conhecimento, e domínio técnico de sua área de atuação. Exemplo: Especialista Auditor Médico, ou outros cargos/funções com características muito técnicas/especializadas, com abrangência em todos os Eixos Organizacionais.

Gestão – A natureza do trabalho é de gestão/liderança. O papel de um gestor é produzir resultados para a instituição. Para isso precisa organizar o trabalho em todos os níveis, seguindo princípios de sistematização, ordem, lógica, previsibilidade e consistência. Os gestores devem ser capacitados a planejar, organizar, dirigir e controlar sua área de atuação. Suas ações devem assegurar a eficácia e eficiência das operações. Por isso, é de suma importância se basear em informações. Cabe ao gestor integrar e coordenar às responsabilidades que estão sob sua gestão e seu time, proporcionando com que todos caminhem alinhados aos objetivos estratégicos da Instituição.

Na Agir, a hierarquia da categoria ocupacional de Gestão é chamada de função gratificada, são elas:

- Superintendência;
- Diretoria;
- Assessoria;
- Gerência;
- Chefe;
- Coordenação;
- Supervisão;
- Encarregado.

Os profissionais desta categoria ocupacional assumem uma função gratificada que por ter um caráter transitório, pode ser retirada a qualquer momento e o colaborador retornar para o seu cargo de origem. O cargo de origem é o cargo/função em que o colaborador é registrado, e que necessariamente é um cargo de categoria ocupacional Profissional, com exceção do Encarregado (a) que pode ocupar a categoria ocupacional Profissional, Apoio ou Técnico. O quadro a seguir exemplifica como são contratados os profissionais desta categoria:

Cargo/Função de Origem	Função Gratificada
Analista Administrativo	Assessor (a) Administrativo (a) Financeiro (a)
	Gerente de Operações
	Supervisor (a) de Patrimônio
Analista de Saúde	Superintendente Executivo
	Gerente de Enfermagem
Médico (a)	Diretor (a) Técnico (a)
	Coordenador (a) Médico

1.3. Cargos/Funções

Os **cargos/funções** estão definidos em consonância com a hierarquia do organograma institucional e funcional, distribuídos nos Eixos Organizacionais, conforme às naturezas das Categorias Ocupacionais, que por sua vez, correspondem ao conjunto de atribuições e responsabilidades relacionadas a posição que um colaborador ocupa dentro da Instituição.

Segundo Pontes (2012), os cargos podem ser agrupados quanto à natureza das tarefas e/ou especificações exigidas dos ocupantes, considerando os processos das distintas áreas de atuação, conforme Anexos I e II. Essa definição visa definir mais claramente as responsabilidades básicas de cada cargo na organização e mapear perfis de cargos/funções que representem efetivamente a atual estrutura organizacional, mas já sinalizando a evolução desejada.

Pode haver no ambiente de trabalho, profissionais com os mesmos cargos e com funções diferentes. A titulação adequada do cargo é importante para refletir, em poucas palavras qual o seu alcance. Dessa forma, segundo Paschoal (2015), quando se engloba mais de uma ocupação sob um mesmo título, convém manter na descrição do cargo também a denominação da ocupação. A primeira fica sendo a denominação padrão, para efeitos dos registros, e a segunda fica sendo a denominação específica da ocupação. Assim, pode-se ter mais de uma descrição, cada qual com sua denominação de função, mas todas com uma mesma denominação oficial.

1.3.1. Cargo

Define-se como cargo, o nome atribuído à posição estática e hierárquica que uma determinada pessoa ocupa dentro da estrutura da organização. É o agrupamento de atribuições e responsabilidades da mesma natureza, nível de complexidade e requisitos. Por exemplo: Assistentes, Analistas, Especialistas, Psicólogo, Contador etc.

1.3.2. Função

Define-se como função, o agregado de tarefas atribuídas ao cargo, ou seja, é a especificidade das atividades, tarefas, atribuições e responsabilidades que o profissional deve **executar**. Por exemplo: Assistente Administrativo – SEGER, Analista de Recursos Humanos, Analista de Projetos etc.

1.3.3. Função Gratificada

Define-se pela atribuição ao exercício de função executada por profissionais em níveis de gestão, sendo eles: superintendentes, diretores, assessores, gerentes, chefes, coordenadores, supervisores e/ou encarregados. Os profissionais desta categoria assumem uma função gratificada que pode ter caráter transitório, o que justifica a retirada a qualquer momento e o colaborador poderá retornar para o seu cargo de origem.

1.3.4. Nomenclatura dos Cargos e Funções Gratificadas da Agir

A denominação dos cargos e funções gratificadas da AGIR será estabelecida pela área de Recursos Humanos, levando-se em consideração a Classificação Brasileira de Ocupações, bem como, as melhores práticas de gestão da remuneração reconhecidas pelo segmento. Para fins dessa designação, adotam-se como padrão textual a composição: "NOME" e, quando necessário, "SOBRENOME" do cargo ou função gratificada.

Tal padrão tem como objetivo, garantir tanto a especificidade e categorização dos cargos e funções gratificadas, quanto suas diferenciações em termos de maior ou menor complexidade, suas abrangências e campo de atuação profissional.

Considerando o segmento em que a AGIR atua, é importante destacar a existência de cargos e funções gratificadas que terão caráter geral e ampliado, podendo

ser distribuídos em processo finalísticos ou de apoio, assim como, a existência daqueles que serão de caráter técnico e/ou específico.

As nomenclaturas sempre serão orientadas para responder à estrutura organizacional estabelecida para a AGIR e suas unidades gerenciadas, conforme descrito neste Plano.

No que se refere aos CARGOS definidos neste Plano, adotam-se as seguintes premissas:

- **NOME do Cargo:** designa as atribuições ou tarefas definidoras de sua atividade finalística, dentro de um desenho de cargos.
- **SOBRENOME do Cargo:** é o complemento que, em conjunto com o NOME, garante clareza e entendimento quanto sua especificidade de atuação, estando, de maneira geral, vinculado: à formação, ao grau de escolaridade, ao nível de especialidade, o segmento, setor ou área, dentre outras especificidades estabelecidas pelo Recursos Humanos da AGIR.

O desenho de cargos constitui-se na maneira como cada cargo é estruturado. Na Agir a estrutura de cargos foi definida da seguinte forma:

1. O NOME do cargo e seu respectivo salário, conforme descrito na tabela salarial, é aprovado em conselho e publicado conforme este documento. Por exemplo: Auxiliar, Assistente, Analista, dentre outras.
2. Quando se fala do SOBRENOME que compõe o cargo, como por exemplo **Analista de Saúde**, **Analista de Recursos Humanos**, **Analista de Planejamento e Controle**, como não há alteração salarial, mas somente direcionamento das atividades específicas do cargo, entende-se que este já está aprovado neste Plano.

Já na categoria ocupacional de Gestão, temos o que é chamado de função gratificada. Nestes casos, entende-se que:

1. O NOME da função e sua respectiva gratificação, conforme descrita na tabela salarial, é aprovada em conselho e publicada conforme este

documento. Por exemplo: Superintendente, Diretor, Gerente, Coordenador, Supervisor.

3. Quando se fala do SOBRENOME que compõe a função, por exemplo: **Gerente de Enfermagem, Gerente da Qualidade, Gerente Multiprofissional**, como não há alteração salarial, mas somente direcionamento das atividades específicas da função, entende-se que este já está aprovado neste Plano.

Dessa forma, não há a necessidade do detalhamento de todos os sobrenomes dos cargos e funções gratificadas na tabela salarial, visto que elas se definem a partir da necessidade da instituição e do negócio saúde, bem como já possuem valores estabelecidos e aprovados em Conselho.

1.4. Criação, reclassificação e extinção de cargos/funções

A criação de um novo cargo, requer inicialmente uma avaliação da estrutura de cargos/funções da área e descrição das atribuições do cargo em questão, analisando a complexidade e considerando o equilíbrio interno e externo. Apenas deverão ser criados cargos quando não houver possibilidade razoável ou aproximada de enquadramento nos demais cargos da estrutura.

Havendo a necessidade, é realizada uma análise conjunta entre Gerência Corporativa de Recursos Humanos, Gerência Corporativa de Planejamento, Gerência de Recursos Humanos da unidade, Diretoria (caso for unidade), Superintendências Executiva e Superintendência de Gestão e Planejamento. Após validação das áreas acima, a nomenclatura e a descrição do cargo novo são submetidas à aprovação do Conselho de Administração. Sendo o cargo aprovado, é realizada a atualização do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da Agir.

A necessidade da criação de um cargo novo pode ocorrer nos seguintes casos:

- Estratégia Organizacional;
- Novos serviços, negócios e demandas.

A reclassificação de cargo/função requer análise conjunta entre Gerência Corporativa de Recursos Humanos, Gerência Corporativa de Planejamento, Gerência de

Recursos Humanos da unidade (se for unidade), Diretoria (se for unidade), Superintendências Executiva e Superintendência de Gestão e Planejamento. Além disto, deve ser feita uma análise pelo Serviço de Remuneração para verificar se a nova nomenclatura proposta é condizente com as atribuições e CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), anteriormente definidas. Após todas as análises, a nova nomenclatura é submetida à aprovação do Conselho de Administração.

A extinção de cargo/função ocorrerá quando houver a necessidade de reestruturação funcional da área/setor e mediante análise do Serviço de Remuneração, validado pela Gerência Corporativa de Recursos Humanos e Coordenação de Desenvolvimento Humano Organizacional. Neste caso, será analisado o remanejamento do colaborador para novo cargo ou o seu desligamento.

2. GESTÃO DE DESEMPENHO

Gestão de Desempenho é “o processo contínuo de identificação, mensuração e desenvolvimento do desempenho de indivíduos e times, e o alinhamento desse desempenho com os objetivos estratégicos da organização” (Aguinis, 2009).

Para acompanhar o desempenho de seus colaboradores, a Agir adotou os modelos de **Gestão por Competências** e **Gestão por Performance**, os quais avaliam as competências e as entregas/cumprimentos de metas de seus colaboradores. O principal foco da Gestão de Desempenho é impulsionar melhorias e promover desenvolvimento, em um ciclo contínuo de empenho, desempenho, avaliação e desenvolvimento.

2.1. Gestão por Competências

A Gestão por Competências é uma metodologia de Gestão de Recursos Humanos focada em analisar, identificar e gerir os colaboradores conforme seus perfis profissionais, com ênfase nos pontos de excelência e nos pontos a desenvolver, bem como, orientar para o alcance dos resultados estratégicos institucionais, baseados nas competências organizacionais necessárias (Brandão e Carbone, 2006).

O seu objetivo é identificar e suprir as demandas de conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e entorno (CHAVE), além de entender as competências necessárias de

cada cargo, verificar a presença nas equipes e promover ações para diminuir possíveis gaps de perfil.

Dessa forma, a explicação para cada letra do CHAVE, se estabelece a partir da seguinte definição: o “Conhecimento” é o *Saber Teórico* adquirido em cursos, especializações, capacitações, graduações e/ou aperfeiçoamento. As “Habilidades” são o *Saber Fazer*, ou seja, é colocar em prática o conhecimento que possui. As “Atitudes” estão relacionadas ao *Querer fazer*, é a vontade do colaborador de colocar em prática o conhecimento e as habilidades que possui para concretizar tarefas e atingir objetivos. Os “Valores” estão relacionados aos *Valores do indivíduo*, tudo aquilo que o indivíduo prioriza ou valoriza com base em sua cultura, linguagem e história pessoal. Por fim, o “Entorno” está relacionado à interação entre a pessoa e o ambiente, é externo ao colaborador, toda estrutura envolvida para o desenvolvimento de suas atividades.

As competências representam o conjunto de entregas do profissional, resultante da mobilização do repertório individual em determinado contexto, considerando as diretrizes estratégicas e as competências da instituição (Dutra, 2001).

A Agir adotou a metodologia de Gestão por Competências com intuito de otimizar os processos de gestão de pessoas e fortalecer o engajamento institucional, aumentando a capacidade de atuação estratégica e melhorando a tomada de decisão. Esta metodologia subsidiará todos os processos de Gestão de Pessoas – Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Remuneração, Avaliações de Desempenho, Desligamentos.

A implantação da Gestão por Competências da Agir, foi estruturada em etapas, conforme a seguir:



2.1.1 Mapeamento das Competências

Mapear competências é estruturar as habilidades organizacionais que a instituição buscar desenvolver em seus colaboradores. Esse mapeamento tem como intuito desenvolver as competências individuais a ponto de melhorar a performance e os resultados de todas as equipes.

Considerando o processo de identificar as habilidades, conhecimentos e atitudes específicas necessárias para um profissional realizar as atribuições de seu cargo/função de forma efetiva, a Agir, com base nos objetivos institucionais e nas estratégias de gestão, definiu 20 (vinte) competências que traduzem o propósito, a missão, visão, valores e estabelecem vantagens competitivas no mercado das Organizações Sociais de Saúde.

Estas competências foram descritas e traduzidas em conceitos e em evidências de comportamento para que todos tenham o mesmo entendimento do significado de cada competência para a Agir. Desta forma, todos saberão o que identificar no perfil dos colaboradores. As competências da Agir foram agrupadas em 5 grupos:

- Competência Essencial (Core Competence);
- Competências Comportamentais (Soft Skills)
- Competências Técnicas (Hard Skills)
- Competências de Resultados (Results Skills)
- Competências de Liderança

2.1.1.1 Competência Essencial ou Core Competence

É a competência identitária da Instituição. Está contemplada na identidade organizacional, na junção do propósito, missão, visão, valores e execução da estratégia. Ela compõe a “razão de ser” da Agir e foi definida como fixa, exigida para todos os cargos/funções. A competência Core da Agir é **Gestão em Saúde**, sua tradução é: Capacidade de gerir pessoas, processos e tecnologias (recursos) na execução das atividades e tarefas inerentes ao cargo/função, contribuindo com a estratégia da instituição.

2.1.1.2 Competências Comportamentais (Soft Skills)

São relacionadas ao comportamento humano. Na Agir, elas foram subdivididas em 4 grupos:

- **Comportamental de Atitude;**
- **Comportamental de Aspectos Relacionais;**
- **Comportamental Funcional;**
- **Comportamental Distintiva.**

As **Competências Comportamentais de Atitude** são relacionadas à atitude do profissional, com o modo de se comportar ou de reagir a determinada ação ou situação. As competências que compõe este grupo são 6:

1. ***Autodesenvolvimento e Autoconhecimento*** - Capacidade de buscar novas informações, adquirir e compartilhar novos conhecimentos, habilidades e atitudes, transformando-as em ações e comportamentos que evidenciem melhorias efetivas no resultado do trabalho. É aberto às críticas e utiliza o feedback para transformar gaps em oportunidades.
2. ***Iniciativa*** - Capacidade de promover ações sem precisar ser acionado, conseguindo prever acontecimentos e evitar erros. Antecipa ações para lidar com os obstáculos e atingir os melhores resultados.
3. ***Senso de Inovação e Criatividade*** - Capacidade de propor novas ideias, soluções e métodos de trabalho que agregam valor aos objetivos organizacionais. Usa as ideias para aperfeiçoar o seu trabalho, mesmo diante da ausência de recursos.
4. ***Engajamento e Aderência Cultural (Valores)*** – Capacidade de comprometimento com o propósito da instituição e de se posicionar com encantamento diante dos nossos valores e cultura.
5. ***Adaptabilidade*** - Capacidade de se adaptar diante de novas situações, transformações ou necessidades, de forma adequada às diferentes exigências relacionadas as mudanças.
6. ***Resolutividade*** - Capacidade de propor/praticar soluções satisfatórias de forma eficiente e eficaz, com o foco na tratativa e não no problema.

As **Competências Comportamentais de Aspectos Relacionais** são relacionadas a capacidade de se relacionar de forma eficaz com os colegas de trabalho. As competências que compõe este grupo são 4:

1. **Trabalho em Equipe** - Capacidade de interagir com a equipe, gestores e clientes de forma positiva e respeitosa, colaborando para o bom clima do ambiente de trabalho e para solução das demandas do setor.
2. **Resiliência** - Capacidade de manter ponderação em situações de imprevistos e adversidades, conduzindo as ações de forma equilibrada.
3. **Humanização e Empatia** - Capacidade de avaliar o próprio comportamento pensando em como as outras pessoas irão se sentir, bem como prestar uma assistência com empatia, atenção e acolhimento.
4. **Comunicação** - Capacidade de se comunicar verbal (falar e escrever) e não verbalmente (gestos, postura e expressão corporal). Transmite informações com objetivo de alcançar os resultados. Não se envolve em falatórios e assuntos que não dizem respeito ao trabalho, evitando assim gargalos e mal entendidos nos repasses de informações.

** Após o trabalho das descrições, a competência Comunicação foi definida como fixa a todos os cargos, devido a sua relevância para a instituição.

A Competência **Comportamental Funcional** é voltada para o cumprimento de rigores e regras definidos para o bom funcionamento da Instituição. Para a Agir ela é exigida para todos os cargos/funções. O **Respeito** – Capacidade de agir com gentileza, considerando as pessoas, os valores, os processos e as regras de conduta da Instituição.

A Competência **Comportamental Distintiva** é explicitada como diferencial, que atende além da necessidade do cargo. As competências que compõem este grupo são 3:

1. **Visão sustentável** - Gestão adequada dos recursos de forma sustentável, com aplicação adequada dos diversos insumos, transformando em soluções que visem a perenidade da Instituição e da sociedade.
2. **Senso de Dono** - Apresenta "brilho nos olhos", se apropria dos seus objetivos e em todas suas decisões e atitudes, sempre atua pensando na estratégia da instituição.
3. **Visão Sistêmica** - Compreende os processos e as estratégias da instituição, bem como consegue fazer conexões entre as suas entregas e a entrega das demais

áreas.

2.1.1.4 Competências Técnicas (Hard Skills)

São os conhecimentos técnicos requeridos para o exercício do cargo, tais como instrumentos e ferramentas de trabalho. Na Agir esta competência é **Domínio Técnico** - Capacidade de usar o conhecimento técnico relativo à sua área e/ou atividade de trabalho para gerar as melhores soluções e prestar um trabalho com excelência.

2.1.1.4 Competências de Resultado (Results Skills)

São relacionadas a indicadores, metas e entrega de resultados esperados para cada área, desdobrados para os cargos/funções de acordo com o nível de atuação. Na Agir esta competência é **Foco em Resultados** - Capacidade de cumprir as metas e resultados da sua área, comprometendo-se com as entregas do seu cargo.

2.1.1.5 Competências de Liderança

São voltadas para os cargos de gestão. São competências relacionadas a gestão de pessoas e processos e estão relacionadas a estratégia da instituição. Na Agir, as competências que compõem este grupo são 3:

1. **Liderança (Estratégica)** - Capacidade de criar e aplicar estratégias para conduzir e influenciar de forma positiva as entregas da equipe. Capacidade de inspirar, engajar, integrar, delegar, praticar a escuta ativa, ensinar e desenvolver a equipe, potencializando à eficácia dos resultados.
2. **Tomada de Decisão** - Capacidade de analisar riscos e oportunidades, e identificar a alternativa mais adequada para solucionar um problema.
3. **Visão Estratégica** - Capacidade de desenvolver estratégias que direcionam o atingimento de metas, utilizando recursos e alternativas que potencializam os resultados.

2.1.2 Descrições de cargos/funções por competências

Após a definição das 20 (vinte) competências, os gestores da Agir foram capacitados no Workshop I de Gestão por Competências para realizarem a descrição das atribuições e responsabilidades dos cargos/funções, bem como as especificações: definições de requisitos de acesso, fatores de complexidade e mapeamentos das competências.

Cada descrição de cargo contempla:

Missão do Cargo: Explica o principal objetivo que o cargo deve atingir. É a descrição sumária do cargo/função.

Principais Responsabilidades: Expressa as atribuições e responsabilidades desempenhadas, visando atingir o objetivo do cargo. A metodologia utilizada para essa atividade foi o modelo integrado **OCPPe**, no qual cada parágrafo da descrição das atribuições deve responder as seguintes perguntas:

- **O** (O que o ocupante do cargo faz?) – é o infinitivo do verbo. Ex: Lecionar conteúdos;
- **C** (Como faz?) – Gerúndio do verbo. Ex: utilizando teorias de base e ferramentas tecnológicas;
- **P** (Para que ou por que faz?) – Finalidade. Ex: a fim de promover amplo aprendizado;
- **Pe** (Com qual periodicidade?) – Advérbio de tempo. Ex: sempre que houver demanda.

Logo, uma atividade do cargo de Instrutor (a) de Ensino fica estruturado da seguinte forma: ***“Lecionar conteúdos, utilizando teorias de base e ferramentas tecnológicas, a fim de promover amplo aprendizado, sempre que houver demanda.”***

Especificação do Cargo (Requisitos de acesso): define os requisitos do cargo, ou seja, os fatores de complexidade: grau de instrução, experiência para o exercício da função e responsabilidades (por erros, por gestão, por contatos e por dados confidenciais), além de estabelecer as condições de trabalho, os conhecimentos e habilidades técnicas específicas.

O próximo item do documento especifica as Competências do Cargo, que foram escolhidas com base nas 20 (vinte) competências mapeadas pela instituição. A quantidade de competências de cada cargo é atribuída de acordo com o *cargo/função e/ou grau de instrução*, conforme tabela a seguir:

CORE	<i>É fixa, exigida para todos os cargos.</i>
COMPORTAMENTAL DE ATITUDE	Escolher: 1 competência para cargos de nível fundamental e médio. 2 competências para cargos de nível superior.
COMPORTAMENTAL DE ASPECTOS RELACIONAIS	Escolher: 1 competência para cargos de nível fundamental e médio. 2 competências para cargos de nível superior.
COMPORTAMENTAL FUNCIONAL	<i>É fixa, exigida para todos os cargos.</i>
COMPORTAMENTAL DISTINTIVA	<i>Escolher 1 competência, independente do cargo.</i>
TÉCNICA	<i>É fixa, exigida para todos os cargos.</i>
RESULTADOS	<i>É fixa, exigida para todos os cargos.</i>
LIDERANÇA	<i>Escolher: 1 competência para encarregado e supervisor, 2 competências para coordenador e 3 competências para gerente acima.</i>

Desta forma, a quantidade de competências para cada cargo/função está descrita no quadro abaixo:

CARGO/FUNÇÃO E/OU GRAU DE INSTITUIÇÃO	QUANTIDADE DE COMPETÊNCIAS
Fundamental e Médio	8
Encarregado (a) Nível Médio	9
Superior sem função gratificada	10
Encarregado(a) Nível Profissional	11
Supervisão	11
Coordenação	12
Gerência Acima	13

Quando os gestores finalizaram as descrições, foi formado Comitê Interno com membros da equipe de Recursos Humanos do Corporativo e unidades, para revisões e validação final de todos os descritivos de cargo, bem como sistematização com “inputs” das descrições e competências no sistema em vigor.

O documento de Descrição e Especificações do Cargo/Função subsidiará outros processos/projetos de Gestão de Pessoas, tais como:

- Recrutamento & Seleção;
- Saúde & Segurança - Prevenção trabalhista; Desenvolvimento PCMSO e PPRA;
- Administração de Pessoal – Cadastros e E-Social;
- Treinamento & Desenvolvimento;
- Avaliação de Competências e Performance;
- Remuneração Estratégica.

2.1.3 LNT – Levantamento das Necessidades de Treinamento

No Workshop I de Gestão por Competências os gestores também foram capacitados para realizarem o Levantamento das Necessidades de Treinamento. Então, logo após realizarem as descrições e responsabilidades dos cargos/funções, definir as competências exigidas e os requisitos mínimos de acesso, cada gestor estabeleceu uma grade de treinamentos para capacitar e desenvolver os ocupantes de cada cargo.

Os treinamentos/cursos do LNT são focados no desenvolvimento das competências e nas metas e objetivos traçados pela instituição, visando melhoria da *performance*. O formulário de LNT realizou levantamento de cursos em 4 áreas:

- **Conhecimento Operacional:** são treinamentos básicos para realização do trabalho, plataformas informatizadas, rotinas e fluxos organizacionais específicos para as atividades da Agir (ex.: módulos de softwares, processos de trabalhos);
- **Conhecimento Técnico:** são treinamentos ligados ao aperfeiçoamento do trabalho via ferramentas, mecanismos de suporte e conhecimentos que agreguem resultado técnico ao trabalho (ex.: excel, calculadora HP-12C);
- **Conhecimento Gerencial:** são treinamentos ligados ao aperfeiçoamento de técnicas e práticas de gestão de equipes e processos (ex.: Gestão de Pessoas, Gestão de Projetos);

- **Desenvolvimento Humano:** são cursos ligados ao aperfeiçoamento das competências core e comportamentais, habilidades e atitudes pessoais e profissionais. (ex.: criatividade, inovação, inteligência emocional)

Quando os gestores finalizaram os LNT's, o Comitê Interno composto por membros da equipe de Recursos Humanos do Corporativo e unidades também realizaram a validação final, bem como sistematização. Desta forma, cada cargo/função tem sua grade de treinamento, e os setor de Recursos Humanos irá acompanhar os treinamentos previstos e realizados ao longo dos meses.

2.1.4 Oficinas de Feedback

Feedback é uma ferramenta muito conceituada na área de gestão de pessoas. A palavra **feedback** vem do inglês, e representa a junção de *feed* (alimentar) e *back* (de volta), ou seja, essa tradução pode ser tida como o ato de realimentar, dar resposta a uma atitude ou comportamento. Em outras palavras, o conceito de feedback é definido como a comunicação feita entre duas pessoas, na qual uma delas é avaliada em relação às suas ações, comportamentos e tarefas.

Para instrumentalizar os seus gestores nesse processo de Gestão por Competências, a Agir realizou Oficinas de Feedback com enfoque teórico e prático para ensinar e declarar os tipos de feedback adotados pela instituição, são eles:

- **Feedback de Reconhecimento:** tem como objetivo reconhecer, agradecer e motivar;
- **Feedback de Orientação:** tem como objetivo orientar para uma melhor performance, para aprimorar técnicas e conhecimentos;
- **Feedback de Avaliação:** tem como objetivo comparar com um padrão e/ou comportamento, e ajustar expectativas.

Os gestores foram orientados a registrarem, em sistema, os *feedbacks* ofertados à equipe ao longo do ano. Este processo irá subsidiar os processos de Avaliação de Desempenho, promoções e as aprovações de desligamento por *gaps de performance*.

O principal objetivo ao implantar esta ferramenta, é fortalecer o diálogo entre gestores e equipe, ao passo que juntos, eles irão olhar para o desempenho presente e construir um desempenho futuro a partir de ações estruturadas.

2.1.5 Avaliação de Desempenho por Competências

A Avaliação de Desempenho por Competências é uma importante ferramenta de Gestão de Pessoas utilizada para identificar o potencial do colaborador, melhorar o desempenho da equipe, a qualidade das relações profissionais, e estimular a responsabilidade individual nos resultados organizacionais. Além disso, contribui para a tomada de decisão sobre as práticas de remuneração, promoções, demissões e necessidades de treinamento (Chiavenato, 2002).

A Avaliação de Desempenho por Competências na Agir, é realizada de forma contínua diante das atividades desempenhadas, e é também aplicada pelo gestor imediato, de forma estruturada em sistema, 01 (uma) vez ao ano, a fim de avaliar as competências comportamentais e técnicas pertinentes aos ocupantes de cada cargo/função.

Neste processo, o gestor imediato faz uma avaliação do seu subordinado e este faz uma autoavaliação. Cada competência é traduzida em evidências de comportamento que por sua vez são avaliadas de acordo com a escala abaixo:

Escala	Pontuação	Desempenho	Conceito
1	= < 50	Não Satisfatório	O colaborador NÃO apresenta esta competência no desempenho das suas atividades.
2	51 a 69	Necessita Melhorar	O colaborador apresenta, EM POUCAS VEZES, esta competência, no desempenho das suas atividades.
3	70 a 85	Dentro do Esperado	O colaborador APRESENTA esta competência no desempenho das suas atividades.
4	86 a 94	Acima do esperado	O colaborador apresenta, ACIMA DO ESPERADO, esta competência, no desempenho das suas atividades.
5	= > 95	Supera o esperado	O colaborador SUPERA O ESPERADO desta competência no desempenho das suas atividades e incentiva seus pares e/ou liderados.

Ao final o avaliador e avaliado se reúnem e realizam uma Avaliação Consensual, a qual trará uma nota final. Após a Avaliação Consensual, o gestor realiza feedback com o avaliado, identifica os *gaps* existentes entre as competências previstas para o cargo/função e o resultado da avaliação e constrói o PDI – Plano de Desenvolvimento Individual com ações estruturadas com datas estabelecidas. Estas ações deverão ser acompanhadas até o próximo ciclo de avaliação, com *feedbacks* contínuos.

2.2 Gestão de Performance

A Gestão de Performance é uma metodologia que tem como objetivo mensurar o desempenho e o alcance de metas de cada setor, com foco nos objetivos estratégicos da organização. Ela visa alinhar pessoas, recursos e competências. E a partir deste alinhamento é possível conquistar resultados positivos para a organização.

A base para aplicação da Gestão de Performance da Agir foi a definição de indicadores institucionais de desempenho levantados com o apoio da área de Compliance e Qualidade. Estes indicadores medem os resultados setoriais e conseqüentemente a performance da instituição. Eles trazem dados para direcionar as definições estratégicas da organização.

Desta forma, os indicadores ajudam a embasar métricas que quantificam a performance da organização, dos colaboradores e dos setores. E podem variar de acordo com os seus processos e as suas entregas para o negócio, otimizando o tempo e os investimentos.

Eles são fundamentais na composição de metas e de melhorias, alinhadas ao planejamento e aos objetivos estratégicos de rotina, demonstrando se os processos apresentam resultados previsíveis e se estão sob controle. Ou seja, os indicadores de desempenho avaliam as iniciativas, atitudes e ações que estão sendo observadas na gestão de desempenho.

A Agir estabeleceu seus Indicadores de Desempenho pautando nos processos realizados em cada área da instituição. Considerou o público-alvo, e a relevância dos setores para a sustentabilidade do negócio. Diante desta ótica, os indicadores institucionais foram ancorados pelos objetivos estratégicos.

Na Agir, o colaborador é acompanhado, por suas entregas/resultados. Na realização da Avaliação de Desempenho por Competências, são também avaliadas as

competências definidas para cada cargo e os indicadores referente a performance/resultados.

Herman Aguinis, conhecido autor de publicações sobre psicologia organizacional e industrial, define a Gestão de Desempenho como: “O processo contínuo de identificação e mensuração da performance dos indivíduos e equipes, bem como o alinhamento do crescimento deles com os objetivos da organização”.

A Gestão de Desempenho da Agir baseada em meritocracia, reconhece e recompensa os colaboradores pelo desempenho superior ao esperado, mas também coloca em prática as próprias diretrizes estratégicas institucionais.

Um dos principais benefícios desse modelo de gestão é que os colaboradores entendem que somente o máximo esforço e sua responsabilidade os levará aos próprios objetivos, o que estimula a melhoria na performance e resulta no aumento dos índices de produtividade e eficiência no trabalho. Cada profissional identifica seus pontos fortes e fracos, aproveitando os feedbacks que recebe, para aprimorar seu desempenho. Sendo assim, a remuneração de uma empresa que adota o sistema meritocrático é mais justa, pois está atrelada ao desempenho individual.

3. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A política salarial determina as regras para a efetiva administração e orientação da gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR. Ela leva em conta o desempenho econômico-financeiro institucional e suas perspectivas de crescimento e desenvolvimento. (Pontes, 2012).

A Política de Remuneração da Agir reúne um conjunto de critérios que definem as movimentações funcionais e salariais, bem como os prazos e períodos de toda a prática salarial. Ela possibilita o desenvolvimento da carreira dos colaboradores, pautado pela Gestão de Desempenho.

3.1 Remuneração Estratégica

A remuneração estratégica alinhada ao contexto e à estratégia institucional, constitui fator de harmonização de interesses, ajuda a gerar consensos e atua como alavanca de resultados (Wood Jr. e Picarelli Filho, 1999).

Assim sendo, a composição da Remuneração da Agir reconhece os esforços dos colaboradores que contribuem para o sucesso da instituição. Ela é composta por valores fixos (Remuneração Fixa) e variáveis (Remuneração Variável), e recompensa por meios de adicionais, bonificações e pagamentos os colaboradores que apresentam bom desempenho.

3.1.1 Remuneração Fixa

A Remuneração Fixa é todo e qualquer tipo de remuneração que tem um valor fixo pré-estabelecido. Está relacionada diretamente ao cargo ocupado pelo colaborador.

3.1.1.1 Salário Base

Corresponde ao salário nominal definido de acordo com a posição ocupada na tabela salarial da Agir, quanto ao cargo/função, nível e faixa correspondente, sem o acréscimo de adicionais fixos ou variáveis que o colaborador possa receber.

Ao ser admitido, o colaborador terá o salário inicial, preferencialmente correspondente ao primeiro grau da faixa salarial estabelecida para o seu cargo/função, conforme demonstra as Tabelas Salarias, anexo III do referido Eixo Organizacional. Excepcionalmente, o salário de admissão pode ser estabelecido acima do valor de referência inicial, em função do grau de qualificação e experiência exigidos do candidato, ou por contingência de mercado, mediante estudo e análise do Serviço de Remuneração, validado pela Gerência Corporativa de Recursos Humanos, Coordenação de Desenvolvimento Humano Organizacional e aprovado, posteriormente, pela Superintendência Executiva.

3.1.2 Remuneração Variável

É um complemento da remuneração fixa, e como não é necessariamente mensal, o valor pode sofrer alteração. Na Agir a Remuneração Variável funciona como um programa de reconhecimento e recompensa ao desempenho individual do colaborador, ou seja, ela premia as competências dos colaboradores, atreladas aos objetivos alcançados e ao desempenho individual ou conjunto da equipe.

É monetária, e se apresenta como gratificação por função, gratificação por projeto, bonificação, premiação e comissão.

3.1.2.1 Gratificação por Função

É um adicional, de natureza salarial, paga pelo empregador em função de uma maior responsabilidade atribuída ao colaborador no desempenho de suas atribuições. Possui caráter transitório, podendo ser retirada a qualquer momento se o colaborador deixar de ocupar uma função de liderança.

Os colaboradores que ocupam os cargos da categoria ocupacional de gestão, recebem este adicional de gratificação condizente ao grau de complexidade das atribuições da função, e aos requisitos mínimos por ela exigidos. Somado a isto, são usados, também, critérios de local de atuação e porte das unidades, conforme Tabelas de Gratificação por função, anexo IV.

3.1.2.2 Gratificação por Projeto

Concedida para viabilização de atividade ou projeto específico associada a novos negócios e/ou projetos que extrapolam o escopo definido no contrato de trabalho. Possui caráter transitório e eventual. (CLT Art. 468).

3.1.2.3 Bonificação

Constitui-se por pagamento ou recompensa por volume e tempo determinado, por liberalidade. Possui caráter transitório e eventual. A recompensa poderá ocorrer via bens, valores ou serviços. (Lei 13.467/2017 e Art. 457 da CLT § 4º).

3.1.2.4 Premiação

Constitui-se como remuneração variável pós-fixada, incentivo por desempenho extraordinário, por liberalidade, poderá ser concedida em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro ao empregado ou ao grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. Possui caráter transitório e eventual. (Lei 13.467/2017 e Art. 457 da CLT § 4º)

3.1.2.5 Comissão

Constitui-se de recebimento de um percentual sobre a produtividade, tem caráter habitual, ou seja, seu recebimento está associado a algum fator específico, como recompensa por alcance de metas, entre outros, que ocorre periodicamente. Possui caráter variável, pois se não houver produtividade não ocorrerá a comissão. (Art. 457 e 466).

3.1.3 Demais adicionais e/ou gratificações de função por atividade específica

Os demais adicionais, tais como: insalubridade, assiduidade/pontualidade, adicional noturno, tempo de serviço, função por atividade específica (exemplo: UTI, ambiente fechado, dentre outros), serão contemplados conforme legislação específica e/ou se assegurará o estabelecido em Acordo /Convenção Coletiva das categorias.

3.2 Recompensas não financeiras

Ao contrário das recompensas financeiras, as não financeiras vão além do valor percebido pelo colaborador, inclui reconhecimento por desempenho, oportunidades de desenvolvimento, preocupação com o bem-estar e um ambiente organizacional atrativo. Trata-se de fatores que melhoram significativamente o olhar do colaborador sobre a instituição.

Considerando o propósito da Agir que é “Cuidar de Vidas” esse pressuposto perpassa pelo cuidar do time de profissionais, fazendo com que se sintam valorizados e sejam reconhecidos pelo que fazem, conscientes de que não é necessário colocar suas

Assinatura

tarefas à frente de sua saúde e que o investimento na capacitação fomenta o aprendizado contínuo e, dessa forma, propicia o crescimento pessoal e profissional, gerando maior sentimento de pertencimento e resultados mais eficientes.

Assim, a Agir possui programas de saúde e qualidade de vida no trabalho, de capacitação e treinamento, programa de Teletrabalho, oferece oportunidade de progressão de carreira, para que seus colaboradores tenham condições ambientais e psicológicas favoráveis para seu desenvolvimento individual e consequentemente impulsionar o crescimento institucional.

3.3 Estrutura Salarial

Refere-se aos valores salariais ofertados para cargos específicos e as relações entre estes valores" (Hildebrand, 1963).

Frente às necessidades institucionais e estratégicas do negócio, com o objetivo de sustentabilidade financeira e de expansão, a Agir estabeleceu valores salariais para cada um dos diversos cargos/funções da instituição, ou seja, tabelas salariais para os Eixos Organizacionais, assim como para as Categorias Ocupacionais, conforme demonstra os anexos III e IV.

Realizou-se uma pesquisa salarial de mercado, e parâmetro da remuneração para cada cargo/função foi estabelecido em consonância com os requisitos exigidos, a complexidade das atividades desenvolvidas, as responsabilidades pela execução das tarefas e resultados esperados. Assim como, o posicionamento em relação ao mercado, considerando o cumprimento dos contratos de gestão e a sustentabilidade institucional.

3.3.1 Pesquisa Salarial

A pesquisa salarial é uma importante ferramenta utilizada para coleta de informações salariais. A Agir realizou pesquisa salarial para saber o seu posicionamento remuneratório atual em relação ao mercado em que atua e assim planejar e definir seu posicionamento ideal, de acordo com a sua estratégia.

Sendo assim, para construção de suas tabelas salariais, a Agir teve como referencial comparativo, pesquisas salariais do mercado local no segmento de Saúde, OSS (Organizações Sociais de Saúde) e Mercado Goiano (Catho). Foram consultadas outras fontes de dados para o segmento de saúde como instituições privadas e salários praticados para as categorias de abrangência. Nesse sentido, os critérios para as alterações e o reposicionamento dos cargos/funções foram reformulados para garantir, no mínimo, o padrão da mediana de mercado, buscando a remuneração adequada, mantendo o patamar de competitividade externa e com menor impacto decusto para a Instituição.

Na pesquisa salarial o método utilizado para a comparação dos cargos/funções foi **job matching**, que é a comparação por títulos, similaridade da função e posição hierárquica.

A pesquisa salarial objetivou também conhecer as práticas e tendências de remuneração do mercado e comparar a estrutura de cargos, salários e as possibilidades de carreira da Agir com as de outras instituições do segmento de saúde, e assim balizar as práticas e estratégias internas.

3.3.2 Tabelas Salariais

A Tabela Salarial é um documento que compõe intervalos de valores salariais de todos os cargos de uma empresa. Ela proporciona uma gestão, mais transparente e eficiente, e permite que as contratações sejam realizadas, seguindo um padrão que respeita as particularidades do negócio sem afetar a competitividade frente às empresas concorrentes na disputa pelos melhores talentos.

A Agir, conforme Anexos III e IV, implantou 4 (quatro) tabelas salariais:

- Tabela Salarial Geral;
- Tabela Salarial Especialidades Médicas;
- Tabela de Gratificação por Função Geral;
- Tabela de Gratificação por Função Gestão Médica.

3.3.2.1 Tabela Salarial Geral

Esta tabela define a prática salarial dos cargos/funções dos Eixos Organizacionais Administrativo, Assistencial e Ensino e Pesquisa. Ela foi estruturada em faixas de acordo com os níveis dos cargos.

- **Nível salarial** - é o valor que expressa o salário base do nível estabelecido na hierarquia do cargo. Os níveis podem ser I, II e III, de acordo com o cargo/função.
- **Faixa salarial** - é um conjunto dos valores salariais, dentro do mesmo nível de cargo, que expressa a progressão/amplitude que este cargo pode alcançar em termos salariais. A faixa salarial é composta por *steps* salariais A, B e C.

Os parâmetros salariais para cada intervalo de valores dos níveis e faixas salariais foram definidos com base nos salários de mercado, tendo em vista os resultados das informações das pesquisas salariais realizadas, bem como determinações de Acordos Coletivos / Convenções Coletivas das Categorias de abrangência.

Além disso, na maior parte das definições dos parâmetros salariais foi considerada como estratégia adotar a **Mediana** em relação ao mercado, como faixa (ponto médio) na tabela salarial. Entende-se por **mediana** o conceito estatístico da posição dentro da amostragem de dados na Pesquisa Salarial: 50% dos salários reportados são superiores a este valor e 50% inferiores. É o valor central de um conjunto de dados que o divide bem ao médio. Se a amostra possui um número ímpar de dados, a mediana é exatamente o valor central.

Assim, as estruturas salariais desta tabela apresentam faixas com amplitude horizontal na média de **14,87%** entre o ponto inicial e o ponto final.

3.3.2.2 Tabela Salarial Especialidades Médicas

Esta tabela define a prática salarial dos cargos/funções do Eixo Organizacional Especialidades Médicas. Ela foi estruturada em faixas A, B e C, e pela carga horária realizada pelos colaboradores deste eixo, conforme demonstra Tabela Salarial Especialidades Médicas, anexo III.

Os parâmetros salariais foram definidos com base nos salários de mercado e na prática salarial atualmente praticada pela Agir para o corpo clínico.

Assim, as estruturas salariais desta tabela apresentam faixas com amplitude horizontal na média de **14,87%** entre o ponto inicial e o ponto final.

3.3.2.3 Tabela de Gratificação por Função Gestão Geral

Esta tabela, conforme demonstra o Anexo IV, possui duas definições:

- Estabelece os valores salariais das funções gratificadas da Categoria Ocupacional de Gestão dos Eixos Organizacionais Administrativo, Assistencial e Ensino e Pesquisa;
- Estabelece a prática salarial dos cargos/funções de origem destes colaboradores que necessariamente serão da categoria ocupacional Profissional, exceto o Encarregado que poderá ser das categorias Profissional, Apoio ou Técnico.

Os valores salariais das gratificações foram estruturados em níveis I, II ou III, de acordo com critérios de experiência técnica, porte e perfil de unidades (conforme exemplificado abaixo no item 3.3.3), local de atuação e responsabilidades do cargo. Ao passo que a remuneração do cargo/função de origem é definida de acordo com a experiência do ocupante, a capacidade técnica e de gestão, o grau de instrução e a deliberação avaliativa.

3.3.2.4 Tabela de Gratificação por Função Gestão Médica

Esta tabela, conforme demonstra o Anexo IV, possui duas definições:

- Estabelece os valores salariais das funções gratificadas da Categoria Ocupacional de Gestão do Eixo Especialidades Médicas;
- Estabelece a prática salarial dos cargos/funções de origem destes colaboradores que necessariamente serão Médicos.

Os valores salariais das gratificações foram estruturados em faixas A e B e de acordo com critérios de porte e perfil de unidades. Ao passo que a remuneração do

cargo/função de origem é definida de acordo com a carga horária prevista para o desempenho da função, assim como pela experiência e grau de instrução.

3.3.3 Classificação das Unidades

Para estabelecer as duas Tabelas Salariais de Gratificação por Função – a Geral e a Gestão Médica, a Agir adotou o critério de classificação de unidades proposto pelo SUS – Sistema Único de Saúde.

Neste sentido, com base nos critérios do CNES – Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde para identificar o tipo de estabelecimento de saúde, e em alguns aspectos utilizados para classificar os hospitais como o Porte, Perfil Assistencial e Nível de Complexidade das atividades prestadas, a Agir compreende a estrutura organizacional das unidades por ela administradas da seguinte maneira:

UNIDADES	Pequeno Porte	Médio Porte	Grande Porte	Capacidade Extra
Nº de Leitos	Até 50	51 a 150	151 a 500	Acima de 500
Perfil Assistencial	Especializado, Ensino e Pesquisa	Clínicas Básicas, Geral e Especializado	Geral, Especializado, Urgência, Ensino e Pesquisa.	Geral, Especializado, Urgência, Ensino e Pesquisa.
Complexidade	Baixa e Média	Média	Média e Alta	Média e Alta

Quanto ao Porte:

- **Pequeno Porte:** Capacidade normal ou de operação até 50 leitos;
- **Médio Porte:** Capacidade normal ou de operação de 51 à 150 leitos;
- **Grande Porte:** Capacidade normal ou de operação de 151 a 500 leitos;
- **Capacidade Extra:** Operação acima de 500 leitos.

Quanto ao Perfil Assistencial:

- **Hospital de clínicas básicas:** destinado a servir à população de determinada área geográfica, prestando, no mínimo, assistência nas áreas básicas de clínica

Boas

médica, pediátrica, cirúrgica, obstétrica e de emergência;

- **Hospital geral:** assiste pacientes de várias especialidades, tanto clínicas quanto cirúrgicas, podendo ser limitados a grupos etários (como os infantis ou geriátricos) ou grupos da comunidade (militar), ou ainda apresentar uma finalidade específica (hospital de ensino);
- **Hospital especializado:** assiste predominantemente pacientes com alguma patologia (doença) específica, entre eles estão os psiquiátricos, câncer, HIV, de órgãos, etc.
- **Hospital de urgência:** são hospitais especializados que contam com recursos tecnológicos e humanos adequados ao atendimento de urgências e emergências, de natureza clínica e cirúrgica, nas áreas de pediatria, traumatologia ou cardiologia. Devem dispor de área física e instalações compatíveis e adequadas para acolhimento e atendimento especializado aos portadores de danos e/ou agravos específicos, bem como dispor de recursos tecnológicos mínimos e indispensáveis para diagnóstico e/ou tratamento em situações de urgência e emergência.
- **Hospital de ensino e pesquisa:** são aqueles que desenvolvem ações de docência, pesquisa e prestação de serviço de alta complexidade, sendo necessárias, portanto, qualidade e integralidade em suas ações, pautadas nos princípios e diretrizes do SUS.

Quanto à Complexidade:

- **Baixa (Nível de atenção básico ou primário):** constituída pelas Unidades Básicas de Saúde (UBS), pelos Agentes Comunitários de Saúde (ACS), pela Equipe de Saúde da Família (ESF) e pelo Núcleo de Apoio à Saúde da Família (NASF) enquanto o nível intermediário de atenção fica a encargo do SAMU 192 (Serviço de Atendimento Móvel de Urgência), das Unidades de Pronto Atendimento (UPA), e o atendimento de média e alta complexidade feito nos hospitais.
- **Média (Nível de atenção secundário):** formada pelos serviços especializados em nível ambulatorial e hospitalar, com densidade tecnológica intermediária entre a atenção primária e a terciária, historicamente interpretada como procedimentos

de média complexidade. Esse nível compreende serviços médicos especializados, de apoio diagnóstico e terapêutico e atendimento de urgência e emergência.

- **Alta (Nível de atenção terciário):** designa o conjunto de terapias e procedimentos de elevada especialização. Organiza procedimentos que envolvem alta tecnologia e/ou alto custo, como oncologia, cardiologia, oftalmologia, transplantes, parto de alto risco, traumato-ortopedia, neurocirurgia, diálise (para pacientes com doença renal crônica), otologia (para o tratamento de doenças no aparelho auditivo). Envolve ainda a assistência em cirurgia reparadora (de mutilações, traumas ou queimaduras graves), cirurgia bariátrica (para os casos de obesidade mórbida), cirurgia reprodutiva, reprodução assistida, genética clínica, terapia nutricional, distrofia muscular progressiva, osteogênese imperfeita (doença genética que provoca a fragilidade dos ossos) e fibrose cística (doença genética que acomete vários órgãos do corpo causando deficiências progressivas). Entre os procedimentos ambulatoriais de alta complexidade estão a quimioterapia, a radioterapia, a hemoterapia, a ressonância magnética e a medicina nuclear, além do fornecimento de medicamentos excepcionais, tais como próteses ósseas, marca-passos, stent cardíaco, entre outros.

Dessa maneira, as unidades atualmente administradas pela Agir estão assim distribuídas:

- **Pequeno Porte:** Clínica TEIA, CED Agir e HDS
- **Grande Porte:** CRER, HECAD
- **Capacidade Extra:** HUGOL

As unidades que forem integradas à administração da Agir após autorização deste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração serão classificadas de acordo com os mesmos critérios de Porte, Perfil Assistencial e Nível de Complexidade, citados anteriormente.

3.4 Movimentações Salariais e Funcionais

Na Agir as movimentações salariais poderão ocorrer diante das seguintes situações:

Assinatura

3.4.1 Progressão Horizontal por Mérito

A progressão horizontal ou aumento por mérito corresponde à transição do colaborador para uma faixa salarial (A, B e C) superior sem alteração do nível hierárquico ou cargo. Esse aumento ocorre quando o colaborador apresenta alto desempenho e se destaca dos demais colegas de trabalho do mesmo cargo ou equipe, ou seja, é um reajuste por mérito.

A aplicação da Progressão Horizontal deverá respeitar os critérios a seguir:

- Ter disponibilidade orçamentária;
- Preferencialmente a cada 02 (dois) anos ou quando evidenciado a necessidade, mediante análise das diretorias e/ou superintendência;
- Preferencialmente, período de permanência no cargo/função mínimo de 01(um) ano;
- Preferencialmente, percentual igual ou superior a 86% (oitenta e seis por cento) na Avaliação de Competências;
- Preferencialmente, não ter sofrido qualquer medida disciplinar e/ou processo de punição e não apresentar faltas injustificadas no período de 01 (um) ano;
- O percentual de ajuste deverá seguir os critérios de desempenho e posição na faixa, preferencialmente recomendado o percentual de 5%. Por exemplo, um (a) Enfermeiro (a) no nível I, faixa A, recomenda-se que o salário seja reajustado para a faixa B, e não diretamente para a faixa C.

3.4.2 Progressão Vertical por Promoção

A Progressão Vertical por promoção refere-se à concessão de aumento salarial através do deslocamento de um nível ou de um cargo para outro com grau de exigência, instrução e responsabilidades mais elevadas. Esse tipo de promoção pode ocorrer associado a uma vaga já existente ou através da criação de um novo cargo.

Na Agir, existem 2 (dois) tipos de progressões verticais, a promoção de Nível no mesmo cargo e a promoção para outro cargo.

3.4.2.1 Promoção de Nível no mesmo cargo

A promoção de nível (I, II e III) ou aumento por promoção corresponde à transição do colaborador de um nível para outro, dentro do mesmo cargo. Porém as responsabilidades, a complexidade e algumas vezes até mesmo o grau de instrução deste nível são maiores. Por exemplo, um (a) Enfermeiro (a) nível I recebe uma promoção para o nível II.

A alteração de nível está condicionada ao desempenho e qualificação do colaborador, e obedece aos seguintes critérios:

- Ter vaga disponível e aprovada;
- Ter disponibilidade orçamentária;
- Atender os requisitos de acesso do nível que ocupará, bem como apresentar declaração ou certificados para comprovação;
- Ter preferencialmente, 2 (dois) anos de experiência na função, com base na última alteração salarial por progressão ou promoção;
- Ter preferencialmente, percentual igual ou superior a 86% (oitenta e seis por cento) na Avaliação de Competências e cumprimento de metas e indicadores de Performance;
- Preferencialmente ter transitado pelas faixas do nível atual;
- O percentual de ajuste recomendado é de no máximo 15%.

Esta promoção não ocorrerá automaticamente, e sim quando o gestor imediato identificar a disponibilidade e/ou existência da vaga, obedecendo os critérios acima. Para os cargos que possuem possibilidade de promoção de nível, o valor do salário deverá ser, preferencialmente, fixado no valor inicial da faixa salarial do novo nível do cargo.

3.4.2.2 Promoção para outro cargo

É a transição do colaborador de um cargo para outro, de maior responsabilidade e complexidade. A promoção está condicionada à existência da vaga aprovada e da disponibilidade orçamentária. O colaborador, além de cumprir os requisitos de acesso necessários para o novo cargo, deverá ser submetido a uma Avaliação por Competências ou a um Processo Seletivo Interno ou Misto.

O colaborador só poderá ser movimentado para um novo cargo cuja remuneração seja igual ou superior ao de origem, por promoção ou classificação advinda da participação em Processo Seletivo. Quando isto ocorrer, caso o colaborador não tenha tido adaptação ao novo cargo/função não há garantia de retorno para o cargo/função de origem.

Para se candidatar ao Processo Seletivo, o colaborador da Agir deverá possuir no mínimo de 6 (seis) meses no cargo atual.

3.4.3 Reajuste Coletivo

Os reajustes coletivos são concedidos por determinação da instituição para recompor o efeito da inflação sobre os salários conforme negociação com os sindicatos dos empregados por meio de Convenção ou Acordo Coletivo.

3.4.3 Enquadramento

É a adequação salarial que visa corrigir uma situação salarial e/ou nomenclatura de cargo/função decorrentes da comparação com as condições praticadas pelo mercado ou necessidade institucional.

4. TRILHAS DE CARREIRA

A Carreira consiste no caminho que um profissional pode percorrer dentro de uma estrutura específica de cargo. Na Agir, são usados os conceitos de Níveis e/ou Faixas salariais, dependendo da Categoria Ocupacional. O trajeto leva em consideração os requisitos de acesso do cargo (Anexo II), o tempo de experiência do profissional, as responsabilidades assumidas, a Avaliação de Competências e a Avaliação de Performance.

A carreira do colaborador da Agir poderá progredir em um dos quatro Eixos Organizacionais, de acordo com a natureza do seu cargo e função, a saber: 1) Eixo Assistencial 2) Eixo Administrativo 3) Eixo Ensino e Pesquisa e 4) Eixo Especialidades

Médicas. Podendo ser permitida ao colaborador transitar entre eixos, desde que atenda aos requisitos necessários do cargo.

De acordo com Pontes (2012) compete à instituição a responsabilidade pela definição de um plano de carreiras, que por trajetórias diversas, possibilite o crescimento e ascensão do colaborador. No entanto, carreira é decisão do profissional, somente a ele cabe a escolha de sua trajetória. À organização concerne o respeito pela decisão do indivíduo, e ao mesmo tempo, manter programa de carreiras, que propicie o desenvolvimento e crescimento profissional.

Neste sentido, o desenvolvimento do profissional agir é o escopo principal de um plano de carreira. Os fatores que estão diretamente ligados ao desenvolvimento é a disposição do profissional para se qualificar e para assumir oportunidades que lhe são oferecidas. Assim, dentro do plano de possibilidades, pode o colaborador delinear sua carreira com base nas trajetórias, requisitos e critérios estabelecidos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da Agir.

Contudo, a Agir adota como Trilha de Carreira o seu programa estruturado que estipula o caminho que cada colaborador poderá percorrer dentro da Instituição, em cada cargo/função, definido em consonância com a hierarquia do organograma institucional e funcional, e distribuídos nos Eixos Organizacionais e Categorias Ocupacionais, segundo as competências necessárias para cada posição hierárquica. De um lado, foi formulada para atrair e reter talentos. De outro, para proporcionar ao colaborador possibilidade de se desenvolver cada vez mais.

Para tanto, a definição de critérios e requisitos necessários para permitir tanto o crescimento horizontal (faixas salariais) como o crescimento vertical (assumir outros cargos ou níveis e responsabilidades), são essenciais para evidenciar clareza e transparência no processo.

É por meio de tabelas de cargos/funções por Eixo Organizacional, conforme demonstra o Anexo I, assim como Tabela de Requisitos de Acesso (Anexo II), Tabelas de Gratificação por Função da Categoria Ocupacional Gestão (Anexo IV) e Formulários de Descrições e Especificações de Cargos/Funções que os colaboradores entendem como podem crescer dentro da Agir e são estimulados a buscar competências e atendimento aos requisitos para o aprimoramento profissional de acordo com as possíveis

movimentações internas. Ou seja, ao conhecer as etapas da hierarquia funcional, o profissional antecipa o que pode esperar dos próximos anos, que degraus pode subir e como desenvolver as competências que o levarão até lá.

Somado a isto, a Agir promove treinamentos, a partir de Levantamento de Necessidades de Treinamento feito anualmente para promover uma cultura de aprendizagem. Estes treinamentos estão alinhados aos objetivos estratégicos e favorecem o aperfeiçoamento das competências (conhecimentos, habilidades e atitudes), e conseqüentemente o planejamento da carreira dos colaboradores.

Importante esclarecer que, para a função de Supervisor, como requisito de acesso, preconiza-se, a obrigatoriedade de pós-graduação completa, desta forma, a Agir considerou como critérios: considera-se que:

1. Em casos, de reenquadramento salarial, que o colaborador já está admitido, caso o profissional não possua a escolaridade completa (pós-graduação), ele será direcionado para o Plano de Desenvolvimento Individual, com prazo determinado de finalização;
2. Em casos, de processo seletivo interno (remanejamento interno e/ou promoção), caso o colaborador, não possua escolaridade completa (pós-graduação), ele será direcionado para o Plano de Desenvolvimento Individual, com prazo determinado de finalização;

Parágrafo único: Nesses casos, se o colaborador não tiver iniciado e/ou estiver cursando a pós-graduação, não poderá assumir a posição desejada. A pós-graduação deverá estar em andamento, antes a data de divulgação da oportunidade.

3. Em casos, de processo seletivo externo, necessariamente, o candidato deverá possuir pós graduação completa para assumir oportunidades de supervisão, gerência, assessoria, diretoria e/ou superintendência.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os casos não citados neste Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração serão analisados pela Gerência Corporativa de Recursos Humanos e Superintendência de Gestão e Planejamento que emitirão parecer para a decisão da Superintendência Executiva e Conselho de Administração.

Este instrumento poderá ser alterado a qualquer tempo pela Gerência Corporativa de Recursos Humanos com autorização da Superintendência, com base nos resultados da Instituição e nas condições do mercado.

Quanto a manutenção das tabelas salariais, estas atualizações e revisões ocorrerão periodicamente, sendo as faixas salariais atualizadas em decorrência de dissídio (data base) e/ou outros reajustes coletivos, e constarão em versões atualizadas dos anexos a esse manual. Inclusões de cargos/funções novas, também serão evidenciadas nas revisões dos anexos.

As revisões das estruturas (cargos/funções e tabelas salariais) podem ser programadas ou requeridas. Sendo as programadas, periódicas e visam adequação à realidade organizacional. As revisões requeridas decorrem de solicitações autorizadas pela Superintendência Executiva e visam alterar determinadas diretrizes de posições de cargos/funções, faixas salariais e níveis de gratificação por função, novos serviços e demandas estratégicas institucionais.

O presente manual entrará em vigor da data da sua aprovação pelo Conselho de Administração da Agir.

Atualizado em

Goiânia, 13 de dezembro de 2022.

Assinatura

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUINIS, H. (2009). *Performance management* (2nd ed.). Prentice Hall/Pearson Education.

BRASIL. Secretaria Geral da Presidência da República. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. Disponível em

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 15 out. 2021.

_____. Ministério da Saúde. Cadastro Nacional dos Estabelecimentos de Saúde no Brasil (CNES), 2010. Brasília. Disponível em:

<<http://portal.saude.gov.br/saude/>>. Acesso em: 15 out. 2021.

CLT – Consolidação das leis do trabalho e normas correlatas. – Brasília : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

HILDEBRAND, G.H. External influence and the determination of the internal wage structure. In: Meij, J.L., ed. Internal wage structure. Amsterdã, North Holland, 1963.

PASCHOAL, L. Administração de Cargos e Salários: manual prático e novas metodologias. 3ª edição. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2015.

PONTES, B.R. Administração de Cargos e Salários: Carreira e Remuneração. 15ª edição. São Paulo: LTr, 2012.

PONTES, B.R. Administração de Cargos e Salários: Carreira e Remuneração. 20ª edição. São Paulo: LTr, 2021.

Portaria MS/SAS nº 511 de 29 de dezembro de 2000 - instituiu Grupo de Trabalho no âmbito da Secretaria de Assistência à Saúde, para revisão da Ficha Cadastral dos Estabelecimentos de Saúde - FCES, com a atribuição de definir diretrizes para o recadastramento de todos os Estabelecimentos de Saúde.

WOOD JUNIOR, T.; PICARELLI FILHO, V. Remuneração estratégica: A nova vantagem competitiva. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 1999. 224 p

ANEXO I | TABELA DE CARGOS/FUNÇÕES POR EIXO ORGANIZACIONAL

(Data de revisão e atualização do Anexo: 30/11/2022)

TABELA DE CARGOS/FUNÇÕES DO EIXO ORGANIZACIONAL: ADMINISTRATIVO

EIXO ORGANIZACIONAL	CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGOS/FUNÇÕES
ADMINISTRATIVO	Apoio	Almozarife
		Assistente Administrativo (...)
		Assistente de Custos
		Assistente de Logística
		Assistente de Negócios
		Assistente de Patrimônio
		Assistente de Qualidade
		Assistente de Recursos Humanos
		Assistente de Suporte (TI)
		Assistente Financeiro
		Atendente de Call Center
		Atendente de Hospitalidade
		Auxiliar Administrativo (...)
		Auxiliar de Cozinha
		Auxiliar de Higiene
		Auxiliar de Manutenção
		Auxiliar de Processamento de Roupas
		Cadista
		Camareiro (a)
		Copeiro (a)
		Costureiro (a)
		Designer Gráfico
		Digitador (a)
		Faturista
		Jardineiro (a)
		Monitor (a) de Call Center
		Motorista
		Operador (a) de Caldeira
		Porteiro (a)
		Recepcionista
		Telefonista
		Tesoureiro (a)
		Vigilante
	Técnico	Eletricista
		Técnico (a) em Enfermagem do Trabalho
		Técnico em Segurança do Trabalho
	Profissional	Administrador (a) I e II
		Administrador Banco de Dados I, II, III
		Advogado (a) I e II
		Analista I, II, III
		Arquiteto (a)
		Biólogo (a) I, II, III
Comunicólogo (a) I e II		
Contador (a) I e II		
Economista I e II		

*Todos os cargos de nível superior

TABELA DE CARGOS/FUNÇÕES DO EIXO ORGANIZACIONAL: ADMINISTRATIVO

ADMINISTRATIVO	Profissional	Enfermeiro (a) Trabalho II
		Engenheiro (a)
		Estatístico (a) I e II
		Fotógrafo/Filmador
		Ouvidor (a) I e II
		Programador (a) I e II
		Secretária Executiva Bilingue
		Tecnólogo (a) I e II
	Especialista	Especialista I*
		Especialista II*
	Gestão	Superintendente
		Diretor (a)
		Assessor (a) Corporativo (a)
		Gerente/Chefe Corporativo (a)
		Gerente/Chefe/Assessor Unidade
		Coordenador (a)
		Supervisor (a)
		Secretária (o)
		Encarregado (a)

*Todos os cargos de nível superior

[Handwritten signature]

TABELA DE CARGOS/FUNÇÕES DO EIXO ORGANIZACIONAL: ASSISTENCIAL

EIXO ORGANIZACIONAL	CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGOS/FUNÇÕES
ASSISTENCIAL	Apoio	Assistente (...)
		Auxiliar (...)
		Auxiliar de Equoterapia
		Auxiliar de Farmácia
		Auxiliar de Órteses
		Auxiliar de Saúde Bucal
		Lactarista
		Maqueiro
		Protético (a)
	Técnico	Instrumentador (a) Cirúrgico
		Técnico (a) em Análises Clínicas
		Técnico (a) em Encefalograma
		Técnico (a) em Enfermagem
		Técnico (a) em Gesso
		Técnico (a) em Nutrição
		Técnico (a) em Radiologia
		Técnico (a) em Saúde Bucal
		Técnico (a) Ortopédico
	Profissional	Analista (...)
		Arteterapeuta
		Assistente Social I, II, III
		Biomédico (a) I, II, III
		Cirurgiã(o) Dentista
		Cirurgiã(o) Dentista - Bucomaxilo
		Educador (a) Físico I e II
		Enfermeiro (a) I, II, III
		Farmacêutico I, II, III
		Fisioterapeuta I, II, III
		Fonoaudiólogo (a) I, II, III
		Musicoterapeuta
		Nutricionista I, II, III
		Pedagogo (a) I e II
		Psicólogo (a) I, II, III
Terapeuta Ocupacional I, II, III		
Especialista	Especialista I*	
	Especialista II*	
Gestão	Superintendente	
	Assessor (a)	
	Diretor (a)	
	Gerente/Chefe Unidade	
	Coordenador (a)	
Supervisor (a)		

*Todos os cargos de nível superior

TABELA DE CARGOS/FUNÇÕES DO EIXO ORGANIZACIONAL: ENSINO E PESQUISA

EIXO ORGANIZACIONAL	CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGOS/FUNÇÕES
ENSINO E PESQUISA	Profissional	Instrutor (a) de Ensino
		Preceptor (a)
		Tutor (a)
	Especialista	Especialista I*
		Especialista II*
	Gestão	Diretor (a)
		Gerente/Chefe Unidade
		Coordenador (a)
		Supervisor (a)

*Todos os cargos de nível superior

TABELA DE CARGOS/FUNÇÕES DO EIXO ORGANIZACIONAL: ESPECIALIDADES MÉDICAS

EIXO ORGANIZACIONAL	CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGOS/FUNÇÕES
ESPECIALIDADES MÉDICAS	Profissional	Médico (especialidades)
	Especialista	Auditor, Perito, Parecerista e Assistente
	Gestão	Superintendente
		Diretor (a)
		Assessor (a)
		Gerente
		Coordenador (a)

*Todos os cargos de nível superior

ANEXO II | TABELA DE REQUISITOS DE ACESSO

(Data de revisão e atualização do anexo: 30/11/2022)

TABELA REQUISITO DE ACESSO – EIXO ORGANIZACIONAL: ADMINISTRATIVO

CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	MISSÃO DO CARGO	REQUISITOS DE ACESSO	
			EXPERIÊNCIA NA ÁREA	GRAU DE INSTRUÇÃO FORMAÇÃO ACADÊMICA / CONHECIMENTOS
Apoyo	Almojarife	Recepcionar, conferir e armazenar produtos e materiais. Fazer os lançamentos da movimentação de entradas e saídas e controlar os estoques. Distribuir produtos e materiais a serem expedidos. Organizar o almoxarifado para facilitar a movimentação dos itens armazenados e a armazenar, preservando o estoque limpo e organizado. Empacotar ou desempacotar os produtos. Realizar expedição de materiais e produtos.	<p>Para fins de contratação será exigida experiência mínima de 06 (seis) meses nas atividades definidas na descrição do cargo/função, conforme preconiza o artigo 442-A da CLT. Em casos específicos, conforme detalhado na descrição de cargo/função, a experiência desejável será um diferencial</p>	Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoyo	Assistente Administrativo	Prestar assistência nos serviços administrativos do setor que atua, executando o controle das atividades administrativas, organização de arquivos, levantamento de informações, revisão de documentos, elaborações de relatórios entre outras atividades.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos administrativos, conforme área de atuação do cargo.
Apoyo	Assistente de Patrimônio	Monitorar aquisições e pagamentos de equipamentos e serviços. Controlar movimentações e inventariar os equipamentos patrimoniais, garantindo as evidências necessárias para a localização dos mesmos e fidedignidade das informações e relatórios.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoyo	Assistente de Custo	Apurar o custo de atendimento, produtos e serviços produzidos pela instituição. Apoiar na realização de análise de relação custos-benefícios e de viabilidade econômica e financeira, prestar suporte acerca de informações de custos e orçamento; atuar em projetos, estudos e planos de organização.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoyo	Assistente de Recursos Humanos	Realizar atividades administrativas da área de Recursos Humanos.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoyo	Assistente de Logística	Apoiar o planejamento dos processos logísticos, definindo os recursos necessários, e suportando o setor com relatórios e indicadores produtividade para auxiliar na tomada de decisões.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoyo	Assistente de Negócios	Apoiar as atividades administrativas, financeiras e comerciais do setor de negócios do Centro de Ensino e Desenvolvimento - CED Agir.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoyo	Assistente de Qualidade	Apoiar as atividades administrativas da qualidade visando a conformidade e melhoria contínua dos processos para efetivação das práticas da Política de Compliance e Qualidade.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoyo	Assistente de Suporte (TI)	Prestar suporte aos clientes/usuários, orientando-os na utilização de hardwares e softwares, visando analisar e realizar manutenções preventivas e corretivas nos computadores e demais itens que formam o parque tecnológico da instituição, além disso prestar suporte técnico especializado nos diversos sistemas utilizados no dia a dia pelos colaboradores, atendendo as demandas da instituição.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoyo	Assistente Financeiro	Executar trabalhos referentes à área financeira, bem como preparação e controle sistematizado da documentação relativa aos pagamentos e prestações de contas a serem efetuados pela instituição.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoyo	Atendente de Call Center	Realizar, receber e transferir ligações, identificar as necessidades dos usuários, esclarecer dúvidas e realizar tarefas relativas ao controle de agendamentos.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoyo	Atendente de Hospitalidade	Acolher e apoiar as pessoas que necessitam de atendimento e direcionamento, prezando pela ética, atenção, clareza, coesão e cuidado nas informações.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoyo	Auxiliar Administrativo	Executar serviços de apoio e dar suporte à equipe nas rotinas administrativas, com a finalidade de melhorar continuamente a qualidade dos serviços prestados.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoyo	Auxiliar de Cozinha	Auxiliar no pré-preparo, preparo e processamento de alimentos, na montagem de pratos. Verificar a qualidade dos gêneros alimentícios, minimizando riscos de contaminação.	Ensino Fundamental Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.	

TABELA REQUISITO DE ACESSO – EIXO ORGANIZACIONAL: ADMINISTRATIVO

CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	MISSÃO DO CARGO	REQUISITOS DE ACESSO	
			EXPERIÊNCIA NA ÁREA	GRAU DE INSTRUÇÃO FORMAÇÃO ACADÊMICA / CONHECIMENTOS
Apoio	Auxiliar de Higiene / Serviços Gerais	Executar trabalhos de limpeza e conservação em geral, bem como, utilizando os materiais e instrumentos adequados, e rotinas previamente definidas.	Para fins de contratação será exigida experiência mínima de 06 (seis) meses nas atividades definidas na descrição do cargo/função, conforme preconiza o artigo 442-A da CLT. Em casos específicos, conforme detalhado na descrição de cargo/função, a experiência desejável será um diferencial	Ensino Fundamental Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoio	Auxiliar de Manutenção	Realizar atividades diversas de manutenção, atendendo as ordens de serviço, registradas por sistema fornecido pela unidade, objetivando atender todos os setores, contribuindo para que desenvolvam suas atividades da maneira mais adequada possível, diariamente.		Ensino Fundamental Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Apoio	Auxiliar de Processamento de Roupas	Coletar, lavar, secar, dobrar, embalar, armazenar e distribuir peças de vestuário, roupas de cama, mesa e outras similares.		Ensino Fundamental Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoio	Cadista	Realizar análise, leitura e elaboração de projetos arquitetônicos e de engenharia, sob acompanhamento e gestão do profissional técnico habilitado (engenheiro e/ou arquiteto), objetivando o desenvolvimento adequado dos serviços de manutenção, modificação de ambientes para otimização de espaços e atendimentos as normas e legislações pertinentes, dentro dos prazos estabelecidos.		Ensino Médio Completo. Curso Profissionalizante. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoio	Camareiro (a)	Executar as técnicas e rotinas padronizadas de recebimento, armazenamento e entrega de enxoval, utilizando de controles e checagens, com o intuito de garantir o fornecimento adequado.		Ensino Fundamental Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoio	Copeiro (a)	Atender clientes, servir alimentos e bebidas. Manipular alimentos e preparar sucos, e cafés.		Ensino Fundamental Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoio	Costureiro (a)	Executar atividades de reparos e consertos de enxovais de acordo com técnicas e rotinas padronizadas, utilizando máquinas e acessórios de costura.		Ensino Fundamental Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoio	Designer Gráfico	Atuar, sob supervisão, no desenvolvimento de conteúdo para plataformas multimodais (impresso, web e audiovisual), auxiliando em todas as demandas de comunicação visual.		Ensino Médio Completo. Curso Profissionalizante. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoio	Digitador (a)	Registrar e transcrever informações, operando computadores. Digitar os resultados dos exames em sistema operacional.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoio	Faturista	Executar os processos que envolvem o faturamento hospitalar, conforme diretrizes e políticas institucionais e orientado pelos Manuais, Regulamentos e Normativas do SUS (Ministério da Saúde), visando apresentar a produção assistencial realizada na instituição, na quantidade e qualidade necessária.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoio	Jardineiro (a)	Realizar implantação, criação e manutenção de jardins, poda de árvores, corte e limpeza de grama, introduzir sementes e mudas no solo, forrando e adubando-as com cobertura vegetal. Efetuar preparo de mudas e sementes através da construção de viveiros e canteiros. Realizar tratamentos culturais, manutenção nos jardins e preparar o solo para plantio.		Ensino Fundamental Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoio	Monitor (a) de Call Center	Monitorar a equipe de call center, organizando e orientando os processos de trabalho, a fim de garantir a excelência no atendimento ao cliente.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoio	Motorista	Conduzir veículo automotor, transportando pessoas, cargas, valores, pacientes e material biológico humano. Auxiliar a equipe de saúde no atendimento de urgência e emergência. Realizar verificações e manutenções básicas dos veículos. Apoiar os setores quanto a entrega e saída de produtos e equipamentos.		Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoio	Operador (a) de Caldeira	Acompanhar o funcionamento dos equipamentos geradores de vapor e da rede de vapor, no que tange à realização do processo de dispensação do vapor para os setores que o utilizam, englobando todos os conhecimentos operacionais disponíveis, além de documentos e procedimentos institucionais oferecidos, diariamente.		Ensino Fundamental Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Apoio	Porteiro (a)	Zelar pela guarda do patrimônio. Controlar fluxo de pessoas, identificando, orientando e encaminhando-as para os lugares desejados	Ensino Fundamental Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.	
Apoio	Recepcionista	Recepcionar e prestar serviços de apoio aos pacientes e acompanhantes, realizar os encaminhamentos necessários a cada caso e fornecer informações gerais sobre a Instituição.	Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.	

TABELA REQUISITO DE ACESSO – EIXO ORGANIZACIONAL: ADMINISTRATIVO

CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	MISSÃO DO CARGO	REQUISITOS DE ACESSO		
			EXPERIÊNCIA NA ÁREA	GRAU DE INSTRUÇÃO / FORMAÇÃO ACADÊMICA / CONHECIMENTOS	
Apoio	Telefonista	Acolher pacientes, acompanhantes e demais usuários, através de escuta ativa por meio de atendimento telefônico, comunicando-se formalmente, para repasse de informações gerais da rotina hospitalar.	<p>Para fins de contratação será exigida experiência mínima de 06 (seis) meses nas atividades definidas na descrição do cargo/função, conforme preconiza o artigo 442-A da CLT. Em casos específicos, conforme detalhado na descrição de cargo/função, a experiência desejável será um diferencial</p>	Ensino Médio Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.	
Apoio	Vigilante	Vigiar as dependências da instituição com a finalidade de prevenir, controlar e combater delitos como porte ilícito de armas e munições e outras irregularidades. Zelar pela segurança das pessoas, do patrimônio e pelo cumprimento das leis e regulamentos. Recepcionar e controlar a movimentação de pessoas em áreas de acesso livre e restrito.		Ensino Fundamental Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.	
Técnico	Eletricista	Realizar manutenções preventiva, preditiva e corretiva. Instalar sistemas e componentes eletroeletrônicos e realizar medições e testes.		Ensino Médio Completo. Curso Técnico. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.	
Técnico	Técnico (a) em Enfermagem do Trabalho	Auxiliar na observação sistemática do estado de saúde dos trabalhadores, nos levantamentos de doenças profissionais, lesões traumáticas, doenças epidemiológicas, em conformidade com as boas práticas, normas e procedimentos de biossegurança.		Ensino Médio Completo + Curso Técnico Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.	
Técnico	Técnico em Segurança do Trabalho	Participar da elaboração e implementação de políticas de saúde e segurança do trabalho. Realizar diagnóstico e identificar variáveis de controle de doenças, acidentes e meio ambiente. Desenvolver ações educativas na área de saúde e segurança do trabalho. Investigar, analisar acidentes de trabalho e recomendar medidas de prevenção e controle.		Ensino Médio Completo. Curso Técnico. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.	
Profissional	Administrador (a) I	<p>Administrar ambientes computacionais, implantando e documentando rotinas e projetos e controlando os níveis de serviço de sistemas operacionais, banco de dados e redes.</p>		Ensino Superior Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.	
Profissional	Administrador (a) II			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.	
Profissional	Administrador (a) de Banco de Dados I			Ensino Superior Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.	
Profissional	Administrador (a) de Banco de Dados II			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.	
Profissional	Administrador (a) de Banco de Dados III			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.	
Profissional	Advogado (a) I			Atuar em questões de ordem administrativas, judiciais e extrajudiciais, mediando demandas apontadas pela Instituição. Atuar preventivamente a fim de evitar possíveis futuras judicializações. Manter-se atualizado com a legislação, a fim de trabalhar preventivamente em todas as áreas institucionais.	Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Advogado (a) II			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.	
Profissional	Analista I			Executa as atividades de baixa ou média complexidade do setor onde atua. Exerce as atribuições do cargo, sob supervisão, acompanhamento e orientação.	Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Analista II			Executa as atividades de média complexidade do setor onde atua. Exerce as atribuições do cargo, sob supervisão técnica esporádica. Realiza análise de indicadores e reuniões e orientações a outros setores.	Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Analista III			Executa as atividades de alta complexidade do setor onde atua e de alto impacto dentro de sua área de atuação. Exerce as atribuições do cargo com pouca necessidade de supervisão. Realiza análise de indicadores, reuniões e orientações a outros setores, e orienta tecnicamente outros profissionais.	Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Arquiteto (a)	Elaborar planos e projetos associados à arquitetura em todas as suas etapas, definindo materiais, acabamentos, técnicas, metodologias, analisando dados e informações. Fiscalizar e executar obras e serviços.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.	
Profissional	Biólogo (a) I	<p>Planejar, orientar e acompanhar os assuntos relacionados à gestão de resíduos por meio do desenvolvimento de pesquisas na área da biologia, atividades de educação continuada bem como projetos correlatos.</p>	Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.		
Profissional	Biólogo (a) II		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.		

TABELA REQUISITO DE ACESSO – EIXO ORGANIZACIONAL: ADMINISTRATIVO

CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	MISSÃO DO CARGO	REQUISITOS DE ACESSO	
			EXPERIÊNCIA NA ÁREA	GRAU DE INSTRUÇÃO FORMAÇÃO ACADÊMICA / CONHECIMENTOS
Profissional	Comunicólogo (a) I	Atuar, sob supervisão, no planejamento, desenvolvimento e promoção das atividades relativas aos serviços de comunicação e marketing, com vistas à interação da Instituição com os usuários e a comunidade, apoiando a concepção e a implantação de estratégias de comunicação corporativa, posicionamento da marca e endomarketing.	Para fins de contratação será exigida experiência mínima de 06 (seis) meses nas atividades definidas na descrição do cargo/função, conforme preconiza o artigo 442-A da CLT. Em casos específicos, conforme detalhado na descrição de cargo/função, a experiência desejável será um diferencial	Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Comunicólogo (a) II			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Contador (a) I	Registrar atos e fatos contábeis, conciliar as movimentações patrimoniais, preparar obrigações acessórias e elaborar demonstrações financeiras.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Contador (a) II			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Economista I	Prestar suporte e consultoria em questões como gestão e análise econômicas, planejamento, execução orçamentária, elabora o plano de negócio, faz a projeção de resultados econômicos e elabora demonstrativos de resultados, subsidiando a tomada de decisão.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Economista II			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Enfermeiro (a) do Trabalho II	no campo de segurança, higiene, saúde e melhoria do trabalho, atuar na prevenção de agravos à saúde dos profissionais.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Engenheiro (a)	Elaborar, monitorar e fiscalizar projetos e serviços de engenharia da área de atuação. Prestam suporte técnico.		Ensino Superior Completo. Pós-graduação para os cargos de especialidade específica: Engenheiro de Segurança do Trabalho e Engenheiro Clínico; Conhecimentos em processos específicos. Conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Estatístico (a) I	Desenvolver técnicas como a coleta de dados e sua organização, interpretação, análise e representação dos resultados de pesquisas, subsidiando a tomada de decisões, pautadas em demonstrativos/estimativas eficazes dos dados coletados e trabalhados estatisticamente.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Estatístico (a) II			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Fotógrafo / Filmador	Atuar, sob supervisão, do processo de elaboração de materiais audiovisuais para fortalecimento da marca, produzindo vídeos, fotos e realizando as edições necessárias para assegurar a qualidade dos conteúdos.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Ouvidor (a) I	Estabelecer um canal de comunicação entre os clientes e a instituição, com a finalidade de melhorar continuamente a qualidade dos serviços prestados.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Ouvidor (a) II			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Programador (a) I	Desenvolver sistemas e aplicações, determinando interface gráfica, critérios ergonômicos de navegação, montagem da estrutura de banco de dados, codificação e testes de programas e aplicativos.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Programador (a) II			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Tecnólogo (a) I	Executa as atividades de baixa ou média complexidade do setor onde atua. Exerce as atribuições do cargo, sob supervisão, acompanhamento e orientação.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Tecnólogo (a) II	Executa as atividades de média complexidade do setor onde atua. Exerce as atribuições do cargo, sob supervisão técnica esporádica. Realiza análise de indicadores e reuniões e orientações a outros setores.	Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.	
Especialista	Especialista I	Conduzir projetos, serviços e/ou consultorias de impacto relevante para o negócio. Desempenhar atividades que requerem conhecimentos especializados com atuação de forma independente ou através de liderança técnica. (Não faz gestão de pessoas)	Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Residência; * Certificações na área de atuação. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação. Pelo menos 4 (quatro) certificações técnicas específicas, relacionadas com sua área de atuação.	
Especialista	Especialista II		Pós-Graduação Completa em nível Stricto Sensu; * Certificações na área de atuação. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação. Pelo menos 5 (cinco) certificações técnicas específicas, relacionadas com sua área de atuação.	



TABELA REQUISITO DE ACESSO – EIXO ORGANIZACIONAL: ADMINISTRATIVO

CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	MISSÃO DO CARGO	REQUISITOS DE ACESSO	
			EXPERIÊNCIA NA ÁREA	GRAU DE INSTRUÇÃO FORMAÇÃO ACADÊMICA / CONHECIMENTOS
Gestão	Superintendente	Definir objetivos e tomar decisões estratégicas, em conjunto com o Conselho, considerando impactos internos e externos.	Para fins de contratação será exigida experiência mínima de 06 (seis) meses nas atividades definidas na descrição do cargo/função, conforme preconiza o artigo 442-A da CLT. Em casos específicos, conforme detalhado na descrição de cargo/função, a experiência desejável será um diferencial	Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Diretor (a)	Influenciar decisões estratégicas e participar de decisões de impacto em grandes áreas ou unidade. Planejar, coordenar e avaliar ações e seus impactos nos diversos setores institucionais. Definir estratégias para implantação e/ou implementação de serviços.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Assessor (a)	Assessorar os Dirigentes da Instituição quanto aos aspectos gerenciais, acompanhando métodos de ação para assegurar o cumprimento dos objetivos, metas e prazos estabelecidos. Representar a Instituição em reuniões e eventos quando designado.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Gerente / Chefe Corporativo (a)	Desdobrar a estratégia em objetivos e monitorar indicadores, com impacto corporativo. Gerenciar e definir prioridades, orçamento, projetos, processos, recursos humanos etc., garantindo a consistência com a estratégia corporativa. Gerenciar pessoas e projetos.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Gerente / Chefe de Unidade	Desdobrar a estratégia em objetivos e monitorar indicadores da unidade sob sua gestão. Gerenciar e definir prioridades, orçamento, projetos, processos, recursos humanos, etc., garantindo a consistência dos resultados da unidade com a estratégia corporativa. Gerenciar pessoas e projetos.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Coordenador (a)	Desdobrar objetivos estratégicos em projetos táticos para sua área de atuação, com foco na eficiência operacional. Coordenar e responder pelo planejamento de uma área. Coordenar pessoas e projetos.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Supervisor (a)	Desdobrar projetos táticos em atividades e procedimentos operacionais. Executar atribuições de alta complexidade e alto impacto dentro de sua área de expertise. Supervisionar pessoas e projetos.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Secretária (a)	Desenvolver atividades de secretariado em geral, assessorando os executivos e realizando rotinas administrativas do serviço.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Gestão	Encarregado (a)	Acompanhar processos e rotinas de sua área de atuação. Orientar e acompanhar o desempenho dos liderados.		Ensino Médio Completo + Curso Técnico Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.

Assinatura

TABELA REQUISITO DE ACESSO – EIXO ORGANIZACIONAL: ASSISTENCIAL

CATEGORIA ORGANIZACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	MISSÃO DO CARGO	REQUISITOS DE ACESSO	
			EXPERIÊNCIA NA ÁREA	GRAU DE INSTRUÇÃO FORMAÇÃO ACADÊMICA / CONHECIMENTOS
Apoio	Auxiliar de Equoterapia	Alimentar e manejar equinos, cuidando da saúde dos mesmos. Auxiliar nas atividades da equoterapia.	Para fins de contratação será exigida experiência mínima de 06 (seis) meses nas atividades definidas na descrição do cargo/função, conforme preconiza o artigo 442-A da CLT. Em casos específicos, conforme detalhado na descrição de cargo/função, a experiência desejável será um diferencial	Ensino Fundamental Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Apoio	Auxiliar de Farmácia	Auxiliar nas operações farmacotécnicas, conferir estoque e medicamentos diversos, efetuar manutenção de rotina em equipamentos, utensílios de uso diário e rótulos das matérias-primas, seguindo as normas e diretrizes, para garantir o correto funcionamento das atividades do serviço.		Ensino Médio Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Apoio	Auxiliar de Órteses	Apoiar a confecção, manutenção, adaptação e ajustes de órteses, próteses, palmilhas e calçados ortopédicos, adequação postural em cadeiras de rodas e demais dispositivos de tecnologia assistiva, contribuindo com a efetividade e eficácia do serviço.		Ensino Fundamental Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Apoio	Auxiliar em Saúde Bucal	Executar atividades de apoio ao técnico de saúde bucal e ao cirurgião-dentista, proporcionando assistência segura ao paciente.		Ensino Fundamental Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Apoio	Lactarista	Higienizar, manipular e distribuir fórmulas lácteas, suplementos orais, dietas enterais e hidratação enteral para os pacientes, garantindo a assistência segura ao paciente.		Ensino Fundamental Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Apoio	Maqueiro (a)	Transferir, posicionar e transportar o paciente em segurança, observando suas condições de saúde		Ensino Fundamental Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Apoio	Protético (a)	Atuar junto a equipe da Clínica Auditiva na confecção de moldes (acrílico e silicone) e na manutenção dos aparelhos auditivos e moldes, em laboratório.		Ensino Médio Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Técnico	Instrumentador (a) Cirúrgico	Executar com rigor atividades técnicas do instrumentador cirúrgico seguindo as orientações do médico cirurgião, contribuindo para uma cirurgia segura aos pacientes, fundamentada na política internacional de segurança.		Ensino Médio Completo + Curso Técnico Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Técnico	Técnico (a) em Análises Clínicas	Executar trabalhos relacionados com a área de atuação, realizando ou orientando coleta, análise e registros de material e substâncias através de métodos específicos.		Ensino Médio Completo + Curso Técnico Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Técnico	Técnico (a) em Eletroencefalograma	Preparar materiais, pacientes e equipamentos para exames e radioterapia. Operar aparelhos para produzir imagens e gráficos funcionais como recurso auxiliar ao diagnóstico e terapia.		Ensino Médio Completo + Curso Técnico Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Técnico	Técnico (a) em Enfermagem	Desenvolver atividades técnicas nos serviços de enfermagem que garantam a preservação, recuperação e reabilitação do paciente, fundamentado na política internacional de segurança do paciente atendidos na Instituição.		Ensino Médio Completo + Curso Técnico Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Técnico	Técnico (a) em Gesso	Atender aos pacientes com solicitações de mobilizações, relacionadas a trauma ortopédico sempre que solicitado.		Ensino Médio Completo + Curso Técnico Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Técnico	Técnico (a) em Nutrição	Acompanhar a execução do planejamento feito pelo nutricionista, monitorando as etapas de produção e distribuição de refeições, para garantir a qualidade e segurança das refeições ofertadas.		Ensino Médio Completo + Curso Técnico Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Técnico	Técnico (a) em Radiologia	Realizar exames de diagnóstico ou de tratamento; processar imagens e/ou gráficos; operar equipamentos; preparar paciente para exame de diagnóstico ou de tratamento; atuar na orientação de pacientes, familiares, proporcionando assistência segura ao paciente.		Ensino Médio Completo + Curso Técnico Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Técnico	Técnico (a) em Saúde Bucal	Executar atividades de apoio ao técnico de saúde bucal e ao cirurgião-dentista, proporcionando assistência segura ao paciente.		Ensino Médio Completo + Curso Técnico Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Técnico	Técnico (a) Ortopédico	Realizar a confecção, manutenção, adaptação e ajustes de órteses, próteses, palmilhas e calçados ortopédicos, adequação postural em cadeiras de rodas e demais dispositivos de tecnologia assistiva.		Ensino Médio Completo + Curso Técnico Completo; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Arteterapeuta	Realizar atendimento aos pacientes utilizando de programas, métodos e técnicas específicas da Arteterapia por meio de recursos artísticos expressivos e criativos com finalidade terapêutica no auxílio do processo do equilíbrio biopsicossocial dos pacientes atendidos.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Assistente Social I	Acolher e orientar pacientes e familiares, utilizando legislações, políticas, estatutos, resoluções, normas e rotinas institucionais, promovendo a garantia de direitos em favor da equidade e justiça social.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Assistente Social II			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.

TABELA REQUISITO DE ACESSO – EIXO ORGANIZACIONAL: ASSISTENCIAL

CATEGORIA ORGANIZACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	MISSÃO DO CARGO	REQUISITOS DE ACESSO	
			EXPERIÊNCIA NA ÁREA	GRAU DE INSTRUÇÃO FORMAÇÃO ACADÊMICA / CONHECIMENTOS
Profissional	Assistente Social III	Acolher e orientar pacientes e familiares, utilizando legislações, portais, estatutos, resoluções, normas e rotinas institucionais, promovendo a garantia de direitos em favor da equidade e justiça social. Capacitar e apoiar a gestão imediata no acompanhamento da equipe do setor, sendo a referência técnica da área.	Para fins de contratação será exigida experiência mínima de 06 (seis) meses nas atividades definidas na descrição do cargo/função, conforme preconiza o artigo 442-A da CLT. Em casos específicos, conforme detalhado na descrição de cargo/função, a experiência desejável será um diferencial	Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Biomédico (a) I	Executar rotinas técnicas e administrativas nas áreas, utilizando de ferramentas tecnológicas e conhecimento específico da área, a fim de promover um efetivo funcionamento dos processos.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Biomédico (a) II	Executar rotinas técnicas e administrativas nas áreas, utilizando de ferramentas tecnológicas e conhecimento específico da área, a fim de promover um efetivo funcionamento dos processos. Capacitar e apoiar a gestão imediata no acompanhamento da equipe do setor, sendo a referência técnica da área.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Biomédico (a) III	Executar rotinas técnicas e administrativas nas áreas, utilizando de ferramentas tecnológicas e conhecimento específico da área, a fim de promover um efetivo funcionamento dos processos. Capacitar e apoiar a gestão imediata no acompanhamento da equipe do setor, sendo a referência técnica da área.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Cirurgiã (o) Dentista	Prestar assistência odontológica aos pacientes, promovendo a manutenção e recuperação da saúde bucal.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Cirurgiã (o) Dentista - Bucomaxilo	Atender aos pacientes com alterações, patologias e necessidades cirúrgicas relacionadas a atividade de Cirurgia e traumatologia Bucomaxilo Facial no pronto socorro, enfermarias, ambulatório, unidade de terapia intensiva e centro cirúrgico, realizando prescrição, evolução, acompanhamento ambulatorial e cirurgias.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Educador (a) Físico I	Atender e avaliar as condições funcionais dos pacientes, utilizando protocolos e procedimentos específicos da educação física, com o objetivo de reinserir a pessoa com deficiência na sociedade através do esporte adaptado.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Educador (a) Físico II	Atender e avaliar as condições funcionais dos pacientes, utilizando protocolos e procedimentos específicos da educação física, com o objetivo de reinserir a pessoa com deficiência na sociedade através do esporte adaptado.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Enfermeiro (a) I	Planejar, organizar, executar e avaliar a assistência de enfermagem, bem como garantir a qualidade e a humanização do serviço prestado, promovendo assistência segura e individualizada aos pacientes na Instituição.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Enfermeiro (a) II	Planejar, organizar, executar e avaliar a assistência de enfermagem, bem como garantir a qualidade e a humanização do serviço prestado, promovendo assistência segura e individualizada aos pacientes na Instituição. Capacitar e apoiar a gestão imediata no acompanhamento da equipe do setor, sendo a referência técnica da área.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Enfermeiro (a) III	Planejar, organizar, executar e avaliar a assistência de enfermagem, bem como garantir a qualidade e a humanização do serviço prestado, promovendo assistência segura e individualizada aos pacientes na Instituição. Capacitar e apoiar a gestão imediata no acompanhamento da equipe do setor, sendo a referência técnica da área.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Farmacêutico I	Promover o uso racional de medicamentos, otimizando a terapia medicamentosa dos pacientes internados com a adoção de práticas seguras, bem como contribuir na definição de políticas de assistência farmacêutica e cadeia medicamentosa e fornecer informações sobre medicamentos as áreas e profissionais da unidade hospitalar.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Farmacêutico II	Promover o uso racional de medicamentos, otimizando a terapia medicamentosa dos pacientes internados com a adoção de práticas seguras, bem como contribuir na definição de políticas de assistência farmacêutica e cadeia medicamentosa e fornecer informações sobre medicamentos as áreas e profissionais da unidade hospitalar. Capacitar e apoiar a gestão imediata no acompanhamento da equipe do setor, sendo a referência técnica da área.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Farmacêutico III	Promover o uso racional de medicamentos, otimizando a terapia medicamentosa dos pacientes internados com a adoção de práticas seguras, bem como contribuir na definição de políticas de assistência farmacêutica e cadeia medicamentosa e fornecer informações sobre medicamentos as áreas e profissionais da unidade hospitalar. Capacitar e apoiar a gestão imediata no acompanhamento da equipe do setor, sendo a referência técnica da área.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Fisioterapeuta I	Atender e avaliar as condições funcionais dos pacientes, utilizando protocolos e procedimentos específicos da fisioterapia e suas especialidades, para assegurar o paciente como centro do cuidado.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Fisioterapeuta II	Atender e avaliar as condições funcionais dos pacientes, utilizando protocolos e procedimentos específicos da fisioterapia e suas especialidades, para assegurar o paciente como centro do cuidado. Capacitar e apoiar a gestão imediata no acompanhamento da equipe do setor, sendo a referência técnica da área.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Fisioterapeuta III	Atender e avaliar as condições funcionais dos pacientes, utilizando protocolos e procedimentos específicos da fisioterapia e suas especialidades, para assegurar o paciente como centro do cuidado. Capacitar e apoiar a gestão imediata no acompanhamento da equipe do setor, sendo a referência técnica da área.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Fonoaudiólogo (a) I	Avaliar e atender as condições funcionais dos pacientes, utilizando protocolos e procedimentos específicos da fonoaudiologia e suas especialidades, para assegurar o paciente no centro do cuidado.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Fonoaudiólogo (a) II	Avaliar e atender as condições funcionais dos pacientes, utilizando protocolos e procedimentos específicos da fonoaudiologia e suas especialidades, para assegurar o paciente no centro do cuidado.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.

Assano

TABELA REQUISITO DE ACESSO – EIXO ORGANIZACIONAL: ASSISTENCIAL

			REQUISITOS DE ACESSO	
CATEGORIA ORGANIZACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	MISSÃO DO CARGO	EXPERIÊNCIA NA ÁREA	GRAU DE INSTRUÇÃO FORMAÇÃO ACADÊMICA / CONHECIMENTOS
Profissional	Fonoaudiólogo (a) III	Avaliar e atender as condições funcionais dos pacientes, utilizando protocolos e procedimentos específicos da fonoaudiologia e suas especialidades, para assegurar o paciente no centro do cuidado. Capacitar e apoiar a gestão imediata no acompanhamento da equipe do setor, sendo a referência técnica da área.	Para fins de contratação será exigida experiência mínima de 06 (seis) meses nas atividades definidas na descrição do cargo/função, conforme preconiza o artigo 442-A da CLT. Em casos específicos, conforme detalhado na descrição de cargo/função, a experiência desejável será um diferencial	Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Musicoterapeuta	Desenvolver processos que colaborem para o desenvolvimento e restabelecimento das funções do indivíduo abrangendo os aspectos físico, emocional, social, espiritual e cognitivo dos pacientes com deficiências física, auditiva, visual e intelectual, buscando criar meios de fortalecer a comunicação, a expressão, a criatividade, e o aprendizado para que ele/ela possa alcançar uma melhor integração intra e interpessoal e, conseqüentemente, uma melhor qualidade de vida e bem-estar.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Nutricionista I	Realizar assistência nutricional, elaborando diagnóstico e prescrição dietética com base nos protocolos clínicos específicos da nutrição.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Nutricionista II			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Nutricionista III	Realizar assistência nutricional, elaborando diagnóstico e prescrição dietética com base nos protocolos clínicos específicos da nutrição. Capacitar e apoiar a gestão imediata no acompanhamento da equipe do setor, sendo a referência técnica da área.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Pedagogo (a) I	Oferecer suporte e/ou apoio educacional aos pacientes do ambulatório fortalecendo a construção do conhecimento e contribuindo diretamente para a gestão escolar.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Pedagogo (a) II			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Psicólogo (a) I	Avaliar, acolher e intervir junto a pacientes e familiares, utilizando protocolos e procedimentos específicos da instituição e da Psicologia (escuta qualificada, psicoterapia breve e focal, validação de sentimentos), buscando o ajuste psicológico ao contexto de assistência hospitalar.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Psicólogo (a) II			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Psicólogo (a) III	Avaliar, acolher e intervir junto a pacientes e familiares, utilizando protocolos e procedimentos específicos da instituição e da Psicologia (escuta qualificada, psicoterapia breve e focal, validação de sentimentos), buscando o ajuste psicológico ao contexto de assistência hospitalar. Capacitar e apoiar a gestão imediata no acompanhamento da equipe do setor, sendo a referência técnica da área.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Terapeuta Ocupacional I	Atender e avaliar as condições funcionais dos pacientes, utilizando protocolos e procedimentos específicos, auxiliando na manutenção funcional do paciente com enfoque nas atividades de vida diária (AVD) e proporcionando o entendimento de sua condição e das mudanças do quadro funcional e o manejo dos aspectos que tangem o processo de reabilitação/readaptação.		Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
Profissional	Terapeuta Ocupacional II			Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Terapeuta Ocupacional III	Atender e avaliar as condições funcionais dos pacientes, utilizando protocolos e procedimentos específicos, auxiliando na manutenção funcional do paciente com enfoque nas atividades de vida diária (AVD) e proporcionando o entendimento de sua condição e das mudanças do quadro funcional e o manejo dos aspectos que tangem o processo de reabilitação/readaptação. Capacitar e apoiar a gestão imediata no acompanhamento da equipe do setor, sendo a referência técnica da área.		Pós-graduação Completa; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Especialista	Especialista I	Conduzir projetos, serviços e/ou consultorias de impacto relevante para o negócio. Desempenhar atividades que requerem conhecimentos especializados com atuação de forma independente ou através de liderança técnica. (Não faz gestão de pessoas)		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Residência; * Certificações na área de atuação. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação. Pelo menos 4 (quatro) certificações técnicas específicas, relacionadas com sua área de atuação.
Especialista	Especialista II			Pós-Graduação Completa em nível Stricto Sensu; * Certificações na área de atuação. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação. Pelo menos 5 (cinco) certificações técnicas específicas, relacionadas com sua área de atuação.

TABELA REQUISITO DE ACESSO – EIXO ORGANIZACIONAL: ASSISTENCIAL

CATEGORIA ORGANIZACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	MISSÃO DO CARGO	REQUISITOS DE ACESSO	
			EXPERIÊNCIA NA ÁREA	FORMAÇÃO ACADÊMICA / CONHECIMENTOS
Gestão	Superintendente	Definir objetivos e tomar decisões estratégicas, em conjunto com o Conselho, considerando impactos internos e externos.	Para fins de contratação será exigida experiência mínima de 06 (seis) meses nas atividades definidas na descrição do cargo/função, conforme preconiza o artigo 442-A da CLT. Em casos específicos, conforme detalhado na descrição de cargo/função, a experiência desejável será um diferencial	Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Assessor (a)	Assessorar os Dirigentes da Instituição quanto aos aspectos gerenciais, acompanhando métodos de ação para assegurar o cumprimento dos objetivos, metas e prazos estabelecidos. Representar a Instituição em reuniões e eventos quando designado.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Diretor (a)	Influenciar decisões estratégicas e participar de decisões de impacto em grandes áreas ou unidade. Planejar, coordenar e avaliar ações e seus impactos nos diversos setores institucionais. Definir estratégias para implantação e/ou implementação de serviços.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Gerente/Chefe de Unidade	Desdobrar a estratégia em objetivos e monitorar indicadores da unidade sob sua gestão. Gerenciar e definir prioridades, orçamento, projetos, processos, recursos humanos etc., garantindo a consistência dos resultados da unidade com a estratégia corporativa. Gerenciar pessoas e projetos.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Coordenador (a)	Desdobrar objetivos estratégicos em projetos táticos para sua área de atuação, com foco na eficiência operacional. Coordenar e responder pelo planejamento de uma área. Coordenar pessoas e projetos		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Supervisor (a)	Desdobrar projetos táticos em atividades e procedimentos operacionais. Executar atribuições de alta complexidade e alto impacto dentro de sua área de expertise. Supervisionar pessoas e projetos.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.

TABELA REQUISITO DE ACESSO – EIXO ORGANIZACIONAL: ENSINO E PESQUISA

CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO/ FUNÇÃO	MISSÃO DO CARGO	REQUISITOS DE ACESSO	
			EXPERIÊNCIA NA ÁREA	GRAU DE INSTRUÇÃO FORMAÇÃO ACADÊMICA / CONHECIMENTOS
Profissional	Instrutor (a) de Ensino	Lecionar conteúdos, utilizando teorias de base e ferramentas tecnológicas, a fim de promover amplo aprendizado dos (a) alunos (a).	Para fins de contratação será exigida experiência mínima de 06 (seis) meses nas atividades definidas na descrição do cargo/função, conforme preconiza o artigo 442-A da CLT. Em casos específicos, conforme detalhado na descrição de cargo/função, a experiência desejável será um diferencial	Ensino Superior Completo. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.
	Preceptor (a)	Elaborar, acompanhar e executar as atividades teóricas e teórico-práticas relacionadas na área de psicologia e as atividades de ensino e pesquisa, especialmente nos programas de educação permanente em saúde, garantindo a realização das diretrizes da área de Ensino e Pesquisa, para a integração entre ensino-serviço.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
	Tutor (a)	Elaborar, acompanhar e executar as atividades teóricas e teórico-práticas relacionadas na área de psicologia e as atividades de ensino e pesquisa, especialmente nos programas de educação permanente em saúde, garantindo a realização das diretrizes da área de Ensino e Pesquisa, para a integração entre ensino-serviço.		Pós-Graduação Completa em nível Stricto Sensu (Mestrado e/ou doutorado) Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação. 3 (três) anos de experiência na área de atuação, conforme previsto na Portaria n° 1313/2020 - SES
Especialista	Especialista I	Conduzir projetos, serviços e/ou consultorias de impacto relevante para o negócio. Desempenhar atividades que requerem conhecimentos especializados com atuação de forma independente ou através de liderança técnica. (Não faz gestão de pessoas)		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Residência; * Certificações na área de atuação. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação. Pelo menos 4 (quatro) certificações técnicas específicas, relacionadas com sua área de atuação.
	Especialista II			Pós-Graduação Completa em nível Stricto Sensu; * Certificações na área de atuação. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação. Pelo menos 5 (cinco) certificações técnicas específicas, relacionadas com sua área de atuação.
Gestão	Diretor (a)	Influenciar decisões estratégicas e participar de decisões de impacto em grandes áreas ou unidade. Planejar, coordenar e avaliar ações e seus impactos nos diversos setores institucionais. Definir estratégias para implantação e/ou implementação de serviços.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
	Gerente/Chefe de Unidade	Desdobrar a estratégia em objetivos e monitorar indicadores da unidade sob sua gestão. Gerenciar e definir prioridades, orçamento, projetos, processos, recursos humanos etc., garantindo a consistência dos resultados da unidade com a estratégia corporativa. Gerenciar pessoas e projetos.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
	Coordenador (a)	Desdobrar objetivos estratégicos em projetos táticos para sua área de atuação, com foco na eficiência operacional. Coordenar e responder pelo planejamento de uma área. Coordenar pessoas e projetos		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
	Supervisor (a)	Desdobrar projetos táticos em atividades e procedimentos operacionais. Executar atribuições de alta complexidade e alto impacto dentro de sua área de expertise. Supervisionar pessoas e projetos.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.

TABELA REQUISITO DE ACESSO – EIXO ORGANIZACIONAL: ESPECIALIDADES MÉDICAS

CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	MISSÃO DO CARGO	REQUISITOS DE ACESSO	
			EXPERIÊNCIA NA ÁREA	GRAU DE INSTRUÇÃO FORMAÇÃO ACADEMICA / CONHECIMENTOS
Profissional	Médico (a) Anestesiologista	Atua para proporcionar aos pacientes um estado de total ausência de dor, relaxamento e conforto durante um procedimento cirúrgico, diagnóstico ou terapêutico para garantir a segurança do paciente durante o respectivo procedimento.	Para fins de contratação será exigida experiência mínima de 06 (seis) meses nas atividades definidas na descrição do cargo/função, conforme preconiza o artigo 442-A da CLT. Em casos detalhados na descrição de cargo/função, a experiência desejável será um diferencial	Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Cardiologista	Prestar assistência médica a todos os pacientes pediátricos ou adultos em ambulatórios, enfermarias clínicas e cirúrgicas, emergências, nos diversos segmentos de atendimento aos cardiopatas, executando projeto terapêutico, para garantir a assistência segura ao paciente.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Cirurgião Gástrico	Executar das atividades de assistência médica de Cirurgia Gástrica da instituição e/ou pacientes com alterações, doenças, e necessidades de origem no pronto socorro, enfermarias, unidades de terapia intensiva e centro cirúrgico, propondo planos terapêuticos para cada caso a fim de proporcionar atendimento humanizado e de qualidade, visando alta segura.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Cirurgião Geral	Executar as atividades de assistência médica de Cirurgia Geral da instituição e/ou pacientes com alterações, doenças, e necessidades de origem no pronto socorro, enfermarias, unidades de terapia intensiva e centro cirúrgico, propondo planos terapêuticos para cada caso a fim de proporcionar atendimento humanizado e de qualidade, visando alta segura.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Cirurgião Plástico	Atender aos pacientes com alterações, patologias e necessidades cirúrgicas relacionadas a atividade de cirurgia plástica no pronto socorro, enfermarias, ambulatório, unidade de terapia intensiva e centro cirúrgico. Realizar prescrição, evolução, a acompanhamento ambulatorial e cirurgias, diariamente nesta unidade.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Cirurgião Torácico	Executar das atividades de assistência médica de Cirurgia Torácica da instituição e/ou pacientes com alterações, doenças, e necessidades de origem no pronto socorro, enfermarias, unidades de terapia intensiva e centro cirúrgico, propondo planos terapêuticos para cada caso a fim de proporcionar atendimento humanizado e de qualidade, visando alta segura.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Cirurgião Vascular	Atender aos pacientes com alterações, patologias e necessidades cirúrgicas relacionadas a atividade de Cirurgia Vascular no pronto socorro, enfermarias, ambulatório, unidade de terapia intensiva e centro cirúrgico, e realizar prescrição, evolução, a acompanhamento ambulatorial e cirurgias, diariamente nesta unidade.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Clínico Geral	Acompanhar horizontalmente os pacientes clínicos internados na instituição, propondo planos terapêuticos para cada caso a fim de proporcionar atendimento humanizado e de qualidade, visando alta segura.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) do Trabalho	Avaliar as relações entre o trabalho e o processo saúde-doença dos profissionais, visando a promoção da saúde e da qualidade de vida e a prevenção dos acidentes e doenças, por meio da melhoria contínua das condições de trabalho e da saúde, nas dimensões física e mental.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Endocrinologista	Avaliar, diagnosticar e estabelecer projeto terapêutica singular para a clínica de Endocrinologia, junto à equipe multiprofissional, a fim de garantir a segurança e o paciente no centro do cuidado.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Endoscopista Digestivo	Realizar os exames dos pacientes com indicação de realização de endoscopia digestiva alta, gastrostomia endoscópica, retossigmoidoscopia e colonoscopia em todas as unidades do hospital sendo elas urgência, enfermaria e unidade de terapia.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Fisiatra	Avaliar, diagnosticar e estabelecer projeto terapêutica singular de reabilitação física e neurofuncional, junto à equipe multiprofissional, com vista a restabelecer melhor funcionalidade, adaptação e qualidade de vida ao cidadão portador de deficiência física.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Geriatria	Avaliar, diagnosticar e estabelecer projeto terapêutica singular para a clínica de Geriatria, junto à equipe multiprofissional, a fim de garantir a segurança e o paciente no centro do cuidado.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Hematologista	Executar a assistência médica em Hematologia na instituição, atendendo pacientes com alterações, doenças, e necessidades de origem hematológica propondo planos terapêuticos para cada caso a fim de proporcionar um atendimento humanizado e de qualidade.	Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.	

TABELA REQUISITO DE ACESSO – EIXO ORGANIZACIONAL: ESPECIALIDADES MÉDICAS

CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	MISSÃO DO CARGO	REQUISITOS DE ACESSO	
			EXPERIÊNCIA NA ÁREA	GRAU DE INSTRUÇÃO FORMAÇÃO ACADÊMICA / CONHECIMENTOS
Profissional	Médico (a) Infectologista	Planejar e executar as ações de prevenção e controle de infecções e disseminação de micro-organismos multirresistentes relacionadas à assistência à saúde, diagnosticando e tratando doenças infecciosas e parasitárias, a fim de garantir a segurança do paciente e minimizar custos e morbimortalidade relacionadas às infecções hospitalares.	Para fins de contratação será exigida experiência mínima de 06 (seis) meses nas atividades definidas na descrição do cargo/função, conforme preconiza o artigo 442-A da CLT. Em casos específicos, conforme detalhado na descrição de cargo/função, a experiência desejável será um diferencial	Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Intensivista	Exercer os cuidados com os pacientes dentro das Unidades de Tratamento Intensivo (UTIs). E prestar suporte avançado de vida a pacientes com desarranjo agudo de alguma função vital.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Neurocirurgião	Atender aos pacientes com alterações, patologias e necessidades cirúrgicas relacionadas a atividade de Neurocirurgia no pronto socorro, enfermarias, ambulatório, unidade de terapia intensiva e centro cirúrgico, propondo planos terapêuticos para cada caso a fim de proporcionar um atendimento humanizado e de qualidade visando uma alta segura.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Neurologista	Atender aos pacientes com alterações, patologias e necessidades cirúrgicas relacionadas a atividade de Neurologia no pronto socorro, enfermarias, ambulatório, unidade de terapia intensiva e centro cirúrgico, propondo planos terapêuticos para cada caso, a fim de proporcionar um atendimento humanizado e de qualidade visando uma alta segura.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Neuropediatra	Atender aos pacientes com alterações, patologias e necessidades cirúrgicas relacionadas a atividade de Neurologia Pediátrica no pronto socorro, enfermarias, ambulatório, unidade de terapia intensiva e centro cirúrgico, propondo planos terapêuticos para cada caso, a fim de proporcionar um atendimento humanizado e de qualidade visando uma alta segura.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Nutrólogo	Avaliar, diagnosticar e estabelecer projeto terapêutica singular para a clínica de Nutrólogia, junto à equipe multiprofissional, a fim de garantir a segurança e o paciente no centro do cuidado.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Oftalmologista	Avaliar, diagnosticar e estabelecer projeto terapêutica singular para a clínica de oftalmologia, junto à equipe multiprofissional, a fim de garantir a segurança e o paciente no centro do cuidado.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Ortopedista	Realizar consultas e atendimentos médicos. Implementar ações de prevenção de doenças e promoção da saúde tanto individuais quanto coletivas. Diagnosticar e tratar de afecções agudas, crônicas ou traumatológicas dos ossos e anexos, valendo-se de meios clínicos ou cirúrgicos, utilizando recursos técnicos e materiais apropriados, acompanhando os pacientes durante o pré e o pós-operatório, com vistas a possibilitar a cura de lesões e/ou enfermidades e promover a recuperação e ou reabilitação da saúde do paciente.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Otorrinolaringologista	Avaliar, diagnosticar e estabelecer projeto terapêutica singular para a clínica de otorrinolaringologia, junto à equipe multiprofissional, a fim de garantir a segurança e o paciente no centro do cuidado.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Pediatra	Apoiar a execução das atividades de assistência médica de Pediatria da instituição e/ou pacientes com alterações, doenças, e necessidades de origem pediátrica no pronto socorro, enfermarias, unidade de terapia intensiva e centro cirúrgico, propondo planos terapêuticos para cada caso, a fim de proporcionar um atendimento humanizado e de qualidade visando uma alta segura.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Pneumologista	Atender aos pacientes com doenças pulmonares, crônicas e/ou agudizadas no pronto socorro, enfermarias e unidade de terapia intensiva, os quais necessitam de avaliação especializada propondo planos terapêuticos para cada caso, a fim de proporcionar um atendimento humanizado e de qualidade visando uma alta segura.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Psiquiatra	Realizar consultas e atendimentos médicos. Implementar ações de prevenção de doenças e promoção da saúde tanto individuais quanto coletivas. Coordenar programas e serviços em saúde. Elaborar documentos e difundir conhecimentos da área médica. Participar de discussões e treinamentos com equipe.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Profissional	Médico (a) Radiologista	Realizar o diagnóstico dos pacientes por meio de atendimento médico, bem como, análise dos exames radiológicos, utilizando o conhecimento técnico científico e pautando-se em evidências, para assegurar o paciente no centro do cuidado.	Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.	

TABELA REQUISITO DE ACESSO – EIXO ORGANIZACIONAL: ESPECIALIDADES MÉDICAS

CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO/FUNÇÃO	MISSÃO DO CARGO	REQUISITOS DE ACESSO	
			EXPERIÊNCIA NA ÁREA	GRAU DE INSTRUÇÃO FORMAÇÃO ACADÊMICA / CONHECIMENTOS
Profissional	Médico (a) Urologista	Atender aos pacientes com alterações, patologias e necessidades cirúrgicas relacionadas a atividade de urologia no pronto socorro, enfermarias, ambulatório, unidade de terapia intensiva e centro cirúrgico, realizando a prescrição, evolução e o acompanhamento ambulatorial e de cirurgias.	Para fins de contratação será exigida experiência mínima de 06 (seis) meses nas atividades definidas na descrição do cargo/função, conforme preconiza o artigo 442-A da CLT. Em casos específicos, conforme detalhado na descrição de cargo/função, a experiência desejável será um diferencial	Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Especialista	Médico (a) Auditor	Analisar a gestão e procedimentos realizados na unidade se estão em conformidade com os objetivos da organização, legislação, normas regulatórias e serviços de saúde prestados ao paciente, considerando os protocolos assistenciais e as boas práticas. (Não faz gestão de pessoas)		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
	Perito, Parecerista e Assistente	Conduzir projetos, serviços e/ou consultorias de impacto relevante para o negócio. Desempenhar atividades que requerem conhecimentos especializados com atuação de forma independente ou através de liderança técnica. (Não faz gestão de pessoas)		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Superintendente	Definir objetivos e tomar decisões estratégicas, em conjunto com o Conselho, considerando impactos internos e externos.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Diretor (a)	Influenciar decisões estratégicas e participar de decisões de impacto em grandes áreas ou unidade. Planejar, coordenar e avaliar ações e seus impactos nos diversos setores institucionais. Definir estratégias para implantação e/ou implementação de serviços.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Assessor (a)	Assessorar os Dirigentes da Instituição quanto aos aspectos gerenciais, acompanhando métodos de ação para assegurar o cumprimento dos objetivos, metas e prazos estabelecidos. Representar a Instituição em reuniões e eventos quando designado.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Gerente	Desdobrar a estratégia em objetivos e monitorar indicadores da unidade sob sua gestão. Gerenciar e definir prioridades, orçamento, projetos, processos, recursos humanos etc., garantindo a consistência dos resultados da unidade com a estratégia corporativa. Gerenciar pessoas e projetos.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.
Gestão	Coordenador (a)	Desdobrar objetivos estratégicos em projetos táticos para sua área de atuação, com foco na eficiência operacional. Coordenar e responder pelo planejamento de uma área. Coordenar pessoas e projetos.		Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência. Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação.

ANEXO III | TABELAS SALARIAIS GERAL E ESPECIALIDADES MÉDICAS

(Data de revisão e atualização do anexo: 30/11/2022)

(Reajuste das faixas salariais dos cargos/funções - Ref. Acordo Coletivo)

SALARIAL GERAL | ADMINISTRATIVO

Observação: A carga horária indicada na tabela reflete uma referência para a remuneração. Diferentes cargas horárias receberão proporcionais aos valores estabelecidos.

FAIXAS SALARIAIS - SALÁRIO BASE MENSAL (R\$)

EIXO ORGANIZACIONAL	CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO / FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA MENSAL (HORAS)	MÍNIMO	MÉDIO	MÁXIMO
				(INICIAL)		(TETO)
				A	B	C
ADMINISTRATIVO	APOIO	ALMOXARIFE	200	R\$ 1.881,08	R\$ 1.980,08	R\$ 2.079,09
	APOIO	ASSISTENTE (ADMINISTRATIVO, PATRIMÔNIO, CUSTOS, RECURSOS HUMANOS ...)	200	R\$ 2.759,23	R\$ 2.904,45	R\$ 3.057,32
	APOIO	ASSISTENTE DE SUPORTE - TI	200	R\$ 2.522,04	R\$ 2.654,78	R\$ 2.794,50
	APOIO	ATENDENTE DE CALL CENTER	150	R\$ 1.366,84	R\$ 1.438,78	R\$ 1.510,71
	APOIO	ATENDENTE DE HOSPITALIDADE	220	R\$ 1.676,33	R\$ 1.764,56	R\$ 1.852,79
	APOIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	200	R\$ 1.692,90	R\$ 1.782,00	R\$ 1.871,10
	APOIO	AUXILIAR (COZINHA, HIGIENE, SERVIÇOS GERAIS, PROCESSAMENTO DE ROUPAS ...)	220	R\$ 1.343,31	R\$ 1.410,48	R\$ 1.481,00
	APOIO	AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	220	R\$ 1.881,08	R\$ 1.980,08	R\$ 2.079,09
	APOIO	CADISTA	200	R\$ 2.416,74	R\$ 2.543,93	R\$ 2.671,13
	APOIO	CAMAREIRO (A)	220	R\$ 1.633,19	R\$ 1.719,14	R\$ 1.809,63
	APOIO	COPEIRO (A)	220	R\$ 1.502,25	R\$ 1.581,31	R\$ 1.664,54
	APOIO	COSTUREIRO (A)	220	R\$ 1.502,25	R\$ 1.581,31	R\$ 1.664,54
	APOIO	DESIGNER GRÁFICO	200	R\$ 2.529,31	R\$ 2.662,43	R\$ 2.802,56
	APOIO	DIGITADOR (A)	150	R\$ 1.473,47	R\$ 1.551,01	R\$ 1.628,56
	APOIO	FATURISTA	200	R\$ 2.912,51	R\$ 3.065,80	R\$ 3.227,16
	APOIO	JARDINEIRO (A)	220	R\$ 1.365,68	R\$ 1.437,56	R\$ 1.513,22
	APOIO	MONITOR (A) DE CALL CENTER	150	R\$ 1.604,04	R\$ 1.688,46	R\$ 1.777,32
	APOIO	MOTORISTA	220	R\$ 1.881,08	R\$ 1.980,08	R\$ 2.079,09
	APOIO	OPERADOR (A) DE CALDEIRA	220	R\$ 1.881,08	R\$ 1.980,08	R\$ 2.079,09
	APOIO	PORTEIRO (A)	220	R\$ 1.308,96	R\$ 1.374,41	R\$ 1.443,13
	APOIO	RECEPCIONISTA	220	R\$ 1.676,33	R\$ 1.764,56	R\$ 1.852,79
	APOIO	TELEFONISTA	150	R\$ 1.366,84	R\$ 1.438,78	R\$ 1.510,71
	APOIO	TESOUREIRO (A)	200	R\$ 3.065,82	R\$ 3.227,18	R\$ 3.397,03
	APOIO	VIGILANTE	220	R\$ 1.664,83	R\$ 1.748,08	R\$ 1.835,47
	TÉCNICO	ELETRICISTA	220	R\$ 1.959,54	R\$ 2.062,67	R\$ 2.165,81
	TÉCNICO	TÉCNICO (A) EM ENFERMAGEM DO TRABALHO	220	R\$ 2.775,33	R\$ 2.914,10	R\$ 3.059,80
	TÉCNICO	TÉCNICO (A) EM SEGURANÇA DO TRABALHO	220	R\$ 3.219,10	R\$ 3.388,53	R\$ 3.566,87
	PROFISSIONAL	ADMINISTRADOR (A) II	200	R\$ 7.550,52	R\$ 8.525,91	R\$ 9.501,30
	PROFISSIONAL	ADMINISTRADOR (A) I	200	R\$ 5.030,10	R\$ 5.980,23	R\$ 6.930,36
	PROFISSIONAL	ADMINISTRADOR (A) DE BANCO DE DADOS III	200	R\$ 10.060,20	R\$ 11.564,20	R\$ 13.068,21
	PROFISSIONAL	ADMINISTRADOR (A) DE BANCO DE DADOS II	200	R\$ 7.550,52	R\$ 8.525,91	R\$ 9.501,30
	PROFISSIONAL	ADMINISTRADOR (A) DE BANCO DE DADOS I	200	R\$ 5.030,10	R\$ 5.980,23	R\$ 6.930,36

SALARIAL GERAL | ADMINISTRATIVO

Observação: A carga horária indicada na tabela reflete uma referência para a remuneração. Diferentes cargas horárias receberão proporcionais aos valores estabelecidos.

FAIXAS SALARIAIS - SALÁRIO BASE MENSAL (R\$)

EIXO ORGANIZACIONAL	CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO / FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA MENSAL (HORAS)	FAIXAS SALARIAIS - SALÁRIO BASE MENSAL (R\$)		
				MÍNIMO (INICIAL)	MÉDIO	MÁXIMO (TETO)
				A	B	C
ADMINISTRATIVO	PROFISSIONAL	ADVOGADO (A) II	200	R\$ 7.550,52	R\$ 8.525,91	R\$ 9.501,30
	PROFISSIONAL	ADVOGADO (A) I	200	R\$ 5.030,10	R\$ 5.980,23	R\$ 6.930,36
	PROFISSIONAL	ANALISTA III	200	R\$ 10.060,20	R\$ 11.564,20	R\$ 13.068,21
	PROFISSIONAL	ANALISTA II	200	R\$ 7.550,52	R\$ 8.525,91	R\$ 9.501,30
	PROFISSIONAL	ANALISTA I	200	R\$ 5.030,10	R\$ 5.980,23	R\$ 6.930,36
	PROFISSIONAL	ARQUITETO (A)*	200	R\$ 10.302,00	R\$ 10.817,10	R\$ 11.357,96
	PROFISSIONAL	ASSESSOR (A) DE RELAÇÕES EXTERNAS	200	R\$ 7.550,52	R\$ 8.525,91	R\$ 9.501,30
	PROFISSIONAL	BIÓLOGO (A) II	200	R\$ 7.550,52	R\$ 8.525,91	R\$ 9.501,30
	PROFISSIONAL	BIÓLOGO (A) I	200	R\$ 5.030,10	R\$ 5.980,23	R\$ 6.930,36
	PROFISSIONAL	COMUNICÓLOGO (A) II	200	R\$ 7.550,52	R\$ 8.525,91	R\$ 9.501,30
	PROFISSIONAL	COMUNICÓLOGO (A) I	200	R\$ 5.030,10	R\$ 5.980,23	R\$ 6.930,36
	PROFISSIONAL	CONTADOR (A) II	200	R\$ 7.550,52	R\$ 8.525,91	R\$ 9.501,30
	PROFISSIONAL	CONTADOR (A) I	200	R\$ 5.030,10	R\$ 5.980,23	R\$ 6.930,36
	PROFISSIONAL	ECONOMISTA II	200	R\$ 7.550,52	R\$ 8.525,91	R\$ 9.501,30
	PROFISSIONAL	ECONOMISTA I	200	R\$ 5.030,10	R\$ 5.980,23	R\$ 6.930,36
	PROFISSIONAL	ENFERMEIRO (A) DO TRABALHO II	200	R\$ 3.988,15	R\$ 4.187,56	R\$ 4.396,94
	PROFISSIONAL	ENGENHEIRO (A)*	200	R\$ 10.302,00	R\$ 10.817,10	R\$ 11.357,96
	PROFISSIONAL	ESTATÍSTICO II	200	R\$ 7.550,52	R\$ 8.525,91	R\$ 9.501,30
	PROFISSIONAL	ESTATÍSTICO I	200	R\$ 5.030,10	R\$ 5.980,23	R\$ 6.930,36
	PROFISSIONAL	FOTÓGRAFO/FILMADOR	200	R\$ 5.030,10	R\$ 5.980,23	R\$ 6.930,36
	PROFISSIONAL	OUVIDOR (A) II	200	R\$ 7.550,52	R\$ 8.525,91	R\$ 9.501,30
	PROFISSIONAL	OUVIDOR (A) I	200	R\$ 5.030,10	R\$ 5.980,23	R\$ 6.930,36
	PROFISSIONAL	PROGRAMADOR (A) II	200	R\$ 7.550,52	R\$ 8.525,91	R\$ 9.501,30
	PROFISSIONAL	PROGRAMADOR (A) I	200	R\$ 5.030,10	R\$ 5.980,23	R\$ 6.930,36
	PROFISSIONAL	SECRETÁRIA EXECUTIVA BILINGUE	200	R\$ 6.591,50	R\$ 6.938,42	R\$ 7.303,60
	PROFISSIONAL	TECNÓLOGO (A) II	200	R\$ 7.550,52	R\$ 8.525,91	R\$ 9.501,30
	PROFISSIONAL	TECNÓLOGO (A) I	200	R\$ 5.030,10	R\$ 5.980,23	R\$ 6.930,36

TABELA SALARIAL GERAL | ASSISTENCIAL

Observação: A carga horária indicada na tabela reflete uma referência para a remuneração. Diferentes cargas horárias receberão proporcionais aos valores estabelecidos.

FAIXAS SALARIAIS - SALÁRIO BASE MENSAL (R\$)

EIXO ORGANIZACIONAL	CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO / FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA MENSAL (HORAS)	MÍNIMO	MÉDIO	MÁXIMO
				(INICIAL)		(TETO)
				A	B	C
ASSISTENCIAL	APOIO	AUXILIAR (EQUOTERAPIA, FARMÁCIA, ÓRTESES, SAÚDE BUCAL ...)	220	R\$ 1.591,71	R\$ 1.671,30	R\$ 1.754,87
	APOIO	ASSISTENTE (...)	200	R\$ 2.759,23	R\$ 2.904,45	R\$ 3.057,32
	APOIO	LACTARISTA	220	R\$ 1.686,19	R\$ 1.774,94	R\$ 1.868,36
	APOIO	MAQUEIRO	220	R\$ 1.532,91	R\$ 1.613,60	R\$ 1.698,52
	APOIO	PROTÉTICO (A)	220	R\$ 2.481,05	R\$ 2.611,62	R\$ 2.742,21
	TÉCNICO	INSTRUMENTADOR (A) CIRÚRGICO (A)	220	R\$ 2.499,00	R\$ 2.623,95	R\$ 2.755,14
	TÉCNICO	TÉCNICO (A) EM ANÁLISES CLÍNICAS	220	R\$ 2.240,41	R\$ 2.352,42	R\$ 2.470,05
	TÉCNICO	TÉCNICO (A) EM ELETROENCEFALOGRAMA	220	R\$ 1.838,73	R\$ 1.930,67	R\$ 2.027,20
	TÉCNICO	TÉCNICO (A) EM ENFERMAGEM	220	R\$ 2.499,00	R\$ 2.623,95	R\$ 2.755,14
	TÉCNICO	TÉCNICO (A) EM GESSO	220	R\$ 2.146,07	R\$ 2.259,03	R\$ 2.377,92
	TÉCNICO	TÉCNICO (A) EM RADIOLOGIA	120	R\$ 2.599,75	R\$ 2.729,74	R\$ 2.866,23
	TÉCNICO	TÉCNICO (A) EM NUTRIÇÃO	220	R\$ 1.873,57	R\$ 1.972,18	R\$ 2.075,98
	TÉCNICO	TÉCNICO (A) EM SAÚDE BUCAL	220	R\$ 1.881,80	R\$ 1.980,85	R\$ 2.079,90
	TÉCNICO	TÉCNICO (A) ORTOPÉDICO	220	R\$ 3.040,15	R\$ 3.200,16	R\$ 3.360,17
	PROFISSIONAL	ARTETERAPEUTA	200	R\$ 3.362,66	R\$ 3.530,78	R\$ 3.707,33
	PROFISSIONAL	ASSISTENTE SOCIAL III	150	R\$ 3.865,75	R\$ 4.059,04	R\$ 4.261,99
	PROFISSIONAL	ASSISTENTE SOCIAL II	150	R\$ 3.339,38	R\$ 3.506,35	R\$ 3.681,68
	PROFISSIONAL	ASSISTENTE SOCIAL I	150	R\$ 2.884,69	R\$ 3.028,92	R\$ 3.180,36
	PROFISSIONAL	BIOMÉDICO (A) III	220	R\$ 4.506,28	R\$ 4.731,59	R\$ 4.968,16
	PROFISSIONAL	BIOMÉDICO (A) II	220	R\$ 3.892,69	R\$ 4.087,32	R\$ 4.291,69
	PROFISSIONAL	BIOMÉDICO (A) I	220	R\$ 3.362,66	R\$ 3.530,78	R\$ 3.707,33
	PROFISSIONAL	CIRURGIÃO (A) DENTISTA - BUCOMAXILOFACIAL	100	R\$ 5.729,65	R\$ 6.016,13	R\$ 6.316,94
	PROFISSIONAL	CIRURGIÃO (A) DENTISTA	100	R\$ 4.937,11	R\$ 5.196,96	R\$ 5.456,81
	PROFISSIONAL	EDUCADOR (A) FÍSICO (A) II	220	R\$ 3.892,69	R\$ 4.087,32	R\$ 4.291,69
	PROFISSIONAL	EDUCADOR (A) FÍSICO (A) I	220	R\$ 3.362,66	R\$ 3.530,78	R\$ 3.707,33
	PROFISSIONAL	ENFERMEIRO (A) III	220	R\$ 4.616,79	R\$ 4.847,62	R\$ 5.090,00
	PROFISSIONAL	ENFERMEIRO (A) II	220	R\$ 3.988,15	R\$ 4.187,56	R\$ 4.396,94
	PROFISSIONAL	ENFERMEIRO (A) I	220	R\$ 3.445,12	R\$ 3.617,38	R\$ 3.798,25
	PROFISSIONAL	FARMACÊUTICO (A) III	220	R\$ 5.435,33	R\$ 5.707,10	R\$ 5.992,46
	PROFISSIONAL	FARMACÊUTICO (A) II	220	R\$ 4.683,51	R\$ 4.930,01	R\$ 5.176,50
	PROFISSIONAL	FARMACÊUTICO (A) I	220	R\$ 4.015,52	R\$ 4.226,86	R\$ 4.449,33

TABELA SALARIAL GERAL | ASSISTENCIAL

Observação: A carga horária indicada na tabela reflete uma referência para a remuneração. Diferentes cargas horárias receberão proporcionais aos valores estabelecidos.

FAIXAS SALARIAIS - SALÁRIO BASE MENSAL (R\$)

EIXO ORGANIZACIONAL	CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO / FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA MENSAL (HORAS)	MÍNIMO	MÉDIO	MÁXIMO
				(INICIAL)		(TETO)
				A	B	C
ASSISTENCIAL	PROFISSIONAL	FISIOTERAPEUTA III	150	R\$ 3.865,75	R\$ 4.059,04	R\$ 4.261,99
	PROFISSIONAL	FISIOTERAPEUTA II	150	R\$ 3.339,38	R\$ 3.506,35	R\$ 3.681,68
	PROFISSIONAL	FISIOTERAPEUTA I	150	R\$ 2.884,69	R\$ 3.028,92	R\$ 3.180,36
	PROFISSIONAL	FONOAUDIÓLOGO (A) III	220	R\$ 4.506,28	R\$ 4.731,59	R\$ 4.968,16
	PROFISSIONAL	FONOAUDIÓLOGO (A) II	220	R\$ 3.892,69	R\$ 4.087,32	R\$ 4.291,69
	PROFISSIONAL	FONOAUDIÓLOGO (A) I	220	R\$ 3.362,66	R\$ 3.530,78	R\$ 3.707,33
	PROFISSIONAL	MUSICOTERAPEUTA	220	R\$ 3.362,66	R\$ 3.530,78	R\$ 3.707,33
	PROFISSIONAL	NUTRICIONISTA III	220	R\$ 4.506,28	R\$ 4.731,59	R\$ 4.968,16
	PROFISSIONAL	NUTRICIONISTA II	220	R\$ 3.892,69	R\$ 4.087,32	R\$ 4.291,69
	PROFISSIONAL	NUTRICIONISTA I	220	R\$ 3.362,66	R\$ 3.530,78	R\$ 3.707,33
	PROFISSIONAL	PEDAGOGO (A) II	220	R\$ 3.892,69	R\$ 4.087,32	R\$ 4.291,69
	PROFISSIONAL	PEDAGOGO (A) I	220	R\$ 3.362,66	R\$ 3.530,78	R\$ 3.707,33
	PROFISSIONAL	PSICÓLOGO (A) III	220	R\$ 4.506,28	R\$ 4.731,59	R\$ 4.968,16
	PROFISSIONAL	PSICÓLOGO (A) II	220	R\$ 3.892,69	R\$ 4.087,32	R\$ 4.291,69
	PROFISSIONAL	PSICÓLOGO (A) I	220	R\$ 3.362,66	R\$ 3.530,78	R\$ 3.707,33
	PROFISSIONAL	TERAPEUTA OCUPACIONAL III	150	R\$ 3.865,75	R\$ 4.059,04	R\$ 4.261,99
	PROFISSIONAL	TERAPEUTA OCUPACIONAL II	150	R\$ 3.339,38	R\$ 3.506,35	R\$ 3.681,68
	PROFISSIONAL	TERAPEUTA OCUPACIONAL I	150	R\$ 2.884,69	R\$ 3.028,92	R\$ 3.180,36

TABELA SALARIAL GERAL | ESPECIALISTA

Observação: A carga horária indicada na tabela reflete uma referência para a remuneração. Diferentes cargas horárias receberão proporcionais aos valores estabelecidos.

FAIXAS SALARIAIS - SALÁRIO BASE MENSAL (R\$)

EIXO ORGANIZACIONAL	CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO / FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA MENSAL (HORAS)	MÍNIMO	MÉDIO	MÁXIMO
				(INICIAL)		(TETO)
				A	B	C
ADMINISTRATIVO / ASSISTENCIAL / ENSINO E PESQUISA	PROFISSIONAL	ESPECIALISTA II	200	R\$ 12.677,82	R\$ 13.311,70	R\$ 13.977,30
	PROFISSIONAL	ESPECIALISTA I	200	R\$ 10.951,58	R\$ 11.499,15	R\$ 12.074,11

TABELA SALARIAL GERAL | ENSINO E PESQUISA

Observação: A carga horária indicada na tabela reflete uma referência para a remuneração. Diferentes cargas horárias receberão proporcionais aos valores estabelecidos.

FAIXAS SALARIAIS - SALÁRIO BASE MENSAL (R\$)

EIXO ORGANIZACIONAL	CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO / FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA MENSAL (HORAS)	MÍNIMO	MÉDIO	MÁXIMO
				(INICIAL)		(TETO)
				A	B	C
ENSINO E PESQUISA	PROFISSIONAL	INSTRUTOR (A) DE ENSINO	-	De acordo com hora-aula ministrada		
	PROFISSIONAL	PRECEPTOR - ENFERMEIRO (A), FISIOTERAPEUTA (150H), FONOAUDIÓLOGO (A), PSICÓLOGO (A) E TERAPEUTA OCUPACIONAL	200	De acordo com o salário da categoria profissional		
	PROFISSIONAL	TUTOR - ENFERMEIRO (A), FISIOTERAPEUTA (150H), FONOAUDIÓLOGO (A), PSICÓLOGO (A) E TERAPEUTA OCUPACIONAL	200	De acordo com o salário da categoria profissional		

TABELA SALARIAL GERAL | ESPECIALIDADES MÉDICAS

Observação: A carga horária indicada na tabela reflete uma referência para a remuneração.

Diferentes cargas horárias receberão proporcionais aos valores estabelecidos.

FAIXAS SALARIAIS - SALÁRIO BASE MENSAL (R\$)

EIXO ORGANIZACIONAL	CATEGORIA OCUPACIONAL	CARGO / FUNÇÃO	NÍVEL	CARGA HORÁRIA MENSAL (HORAS)	MÍNIMO	MÉDIO	MÁXIMO
					(INICIAL)		(TETO)
					A	B	C
ESPECIALIDADE MÉDICA	PROFISSIONAL	ESPECIALISTA	-	100	R\$ 17.358,78	R\$ 18.226,71	R\$ 19.138,04
		(AUDITOR / PERITO / PARECERISTA / ASSISTENTE)					
		MÉDICO - DIARISTA	II	150	R\$ 18.598,67	R\$ 19.528,60	R\$ 20.505,03
			I	100	R\$ 12.399,12	R\$ 13.019,08	R\$ 13.670,04
		MÉDICO DO TRABALHO	-	100	R\$ 9.982,76	R\$ 10.508,17	R\$ 11.033,58
MÉDICO - PLANTONISTA	-	60	R\$ 7.439,48	R\$ 7.811,46	R\$ 8.202,03		

TABELA DE GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO | GESTÃO | GERAL
(Abrangência todos os eixos organizacionais, exceto Especialidades Médicas)

DEFINIÇÃO DO NÍVEL DO CARGO DE ORIGEM E FAIXA SALARIAL			DEFINIÇÃO DO NÍVEL DA GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO				
ESTRUTURA HIERÁRQUICA	GRAU DE INSTRUÇÃO	CATEGORIA OCUPACIONAL DO CARGO DE ORIGEM	CRITÉRIOS	NÍVEL	CRITÉRIOS	NÍVEL	GRATIFICAÇÃO
SUPERINTENDÊNCIA	Pós-Graduação Completa	Profissional		III	Domínio das áreas fins do negócio	III	R\$ 22.000,00
DIRETORIA GERAL (Não médica)	Pós-Graduação Completa	Profissional		II e III	Experiência em pelo menos 5 áreas do negócio Experiência em pelo menos 3 áreas do negócio	II	R\$ 21.000,00
DIRETORIA ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA	Pós-Graduação Completa	Profissional		II e III	Capacidade Extra Grande Porte	I	R\$ 19.000,00
ASSESSORIA CORPORATIVA	Pós-Graduação Completa	Profissional		II e III	Pequeno e Médio Porte	III	R\$ 15.000,00
GERÊNCIA/CHEFIA CORPORATIVA	Pós-Graduação Completa	Profissional		I, II e III	Capacidade Extra Grande Porte	II	R\$ 13.000,00
GERÊNCIA/CHEFIA/ASSESSORIA DE UNIDADE	Pós-Graduação Completa	Profissional		I, II e III	Pequeno e Médio Porte	I	R\$ 11.000,00
COORDENAÇÃO	Pós-Graduação Completa	Profissional		I, II e III	Atua no assessoramento à Superintendência Executiva. Realiza aconselhamentos técnicos e estratégicos. Realiza gestão de equipe.	III	R\$ 12.000,00
SUPERVISÃO	Pós-Graduação Completa	Profissional		I, II e III	Atua no assessoramento às Superintendências. Atua em aconselhamentos técnicos e estratégicos. Não realiza gestão de equipe.	II	R\$ 11.000,00
SECRETARIA	Ensino Superior Completo	Profissional		I, II e III	Atua no assessoramento às Superintendências. Acompanha as rotinas da área. Não realiza gestão de equipe	I	R\$ 9.000,00
ENCARREGADO	Ensino Médio Completo ou Curso Técnico Completo. Desejável Superior.	Apoio Técnico	1) Experiência na área de atuação; 2) Capacidade Técnica e de Gestão; 3) Grau de Instrução; 4) Deliberação avaliativa.	-	A faixa será definida de acordo com: 1. Fatores de Avaliação da função (Responsabilidades por Erros, por Gestão, por Dados Confidenciais e por Contatos); 2. Quantidade de serviços sob gestão; 3. Reporte Funcional na unidade. * (Vide - Tabela de Especificação da Função de Gerência Corporativa)	I	R\$ 7.500,00
				I, II e III	Capacidade Extra Grande Porte	III	R\$ 11.000,00
				I, II e III	Pequeno e Médio Porte	II	R\$ 9.000,00
				I, II e III	Corporativo	I	R\$ 7.500,00
				I, II e III	Capacidade Extra Grande Porte	III	R\$ 7.500,00
				I, II e III	Pequeno e Médio Porte	II	R\$ 6.750,00
				I e II	Corporativo	I	R\$ 6.000,00
				I e II	Capacidade Extra Grande Porte	IV	R\$ 5.500,00
				I e II	Pequeno e Médio Porte	III	R\$ 5.000,00
				I e II	Fixa para Unidade e Corporativo	II	R\$ 4.500,00
				I e II	Corporativo	I	R\$ 4.000,00
				I e II	Capacidade Extra Grande Porte	I	R\$ 3.050,00
				I e II	Pequeno e Médio Porte	IV	R\$ 2.500,00
				I e II	Fixa para Unidade e Corporativo	III	R\$ 2.000,00
				I e II	Pequeno e Médio Porte	II	R\$ 1.500,00
				I e II	Fixa para Unidade e Corporativo	I	R\$ 1.200,00

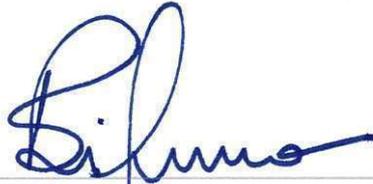
ESPECIFICAÇÃO PARA PONTUAÇÃO DA FUNÇÃO | GERÊNCIA CORPORATIVA

CRITÉRIOS	NÍVEL	ESCALA	
		DE	ATÉ
A faixa será definida de acordo com: 1. Fatores de Avaliação da função (Responsabilidades por Erros, por Gestão, por Dados Confidenciais e por Contatos); 2- Quantidade de serviços sob gestão; 3. Reporte Funcional na unidade.	III	22
	II	18	21
	I	15	17

TABELA DE GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO | GESTÃO | MÉDICA
 (Abrangência: eixo organizacionais de Especialidades Médicas)

DEFINIÇÃO DO NÍVEL DO CARGO DE ORIGEM E FAIXA SALARIAL		DEFINIÇÃO DO NÍVEL DA GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO				
ESTRUTURA HIERÁRQUICA	CARGA HORÁRIA MENSAL (HORAS)	GRAU DE INSTRUÇÃO	NÍVEL	SALÁRIO BASE (NOMINAL)	CRITÉRIOS	FAIXAS DE GRATIFICAÇÃO (R\$)
SUPERINTENDÊNCIA	100	Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência na Especialidade Médica e em Gestão	I	R\$ 12.399,12	Domínio das áreas fins do negócio	III
	150		II	R\$ 18.598,67	Experiência em pelo menos 5 áreas do negócio	II
DIRETORIA GERAL	100	Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência na Especialidade Médica e em Gestão	I	R\$ 12.399,12	Experiência em pelo menos 3 áreas do negócio	I
	150		II	R\$ 18.598,67	Atuação em unidade de Capacidade Extra, representada pelo quantitativo superior a 500 leitos	B
DIRETORIA TÉCNICA	100	Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência na Especialidade Médica e desejável em Gestão	I	R\$ 12.399,12	Atuação em unidades de Capacidade Extra e Grande Porte, representada pelo quantitativo superior a 150 leitos até 500 leitos	A
	150		II	R\$ 18.598,67	Atuação em unidades de Capacidade Extra e Grande Porte, representada pelo quantitativo superior a 150 leitos	B
GERÊNCIA MÉDICA	100	Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência na Especialidade Médica e em Gestão	I	R\$ 12.399,12	Atuação em unidades de Pequeno e Médio Porte, representada pelo quantitativo de até 150 leitos	A
	150		II	R\$ 18.598,67	Atuação em unidades de Capacidade Extra e Grande Porte, representada pelo quantitativo superior a 150 leitos	B
ASSESSORIA TÉCNICA	100	Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência na Especialidade Médica	I	R\$ 12.399,12	Atuação em unidades de Pequeno e Médio Porte, representada pelo quantitativo de até 150 leitos	A
	150		II	R\$ 18.598,67	Atuação em unidades de Capacidade Extra e Grande Porte, representada pelo quantitativo superior a 150 leitos	C
COORDENAÇÃO MÉDICA	100	Pós-Graduação Completa em nível Lato Sensu/Stricto Sensu/Residência na Especialidade Médica	I	R\$ 12.399,12	Atuação em unidade de Médio Porte, representada pelo quantitativo de 51 a 150 leitos	B
	75		II	R\$ 9.299,35	Atuação em unidade de Pequeno Porte, representada pelo quantitativo de até 50 leitos	A

Alano



LUCAS PAULA DA SILVA
SUPERINTENDENTE EXECUTIVO (A)



DANTE GARCIA DE PAULA
SUPERINTENDENTE DE GESTÃO E PLANEJAMENTO



CLAUDEMIRO EUZEBIO DOURADO
SUPERINTENDENTE ADM. FINANCEIRO



ANA KAROLINA OLIVEIRA BARROS
GERENTE CORPORATIVO (A) DE RH