



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

2024

HCN |

Sumário

1. Apresentação.....	3
2. Análise, Classificação e Descrição de Cargos	7
3. Política.....	10
3.1. Objetivo	10
4. Classificação dos cargos	18
TABELA DE PROGRESSÃO DE CARGOS (%).....	18
5. Estrutura Salarial	21
Modelo de Descrição de Cargo.....	22
7. Glossário.....	32

1. Apresentação

O Instituto de Medicina, Estudos e Desenvolvimento - IMED, associação legalmente constituída, com a finalidade de apresentar e detalhar os cargos hoje existentes, estrutura neste documento o Plano de Cargos e Salários, doravante denominado PCS.

O PCS caracteriza-se como um instrumento de organização e normatização das relações de trabalho entre o HOSPITAL ESTADUAL DO CENTRO-NORTE GOIANO - HCN e seus colaboradores, além de contribuir para a política de recursos humanos já existente no HCN estendido para todos os hospitais por ele administrados.

Sustentado teoricamente no conjunto de premissas descritas a seguir, disponibiliza uma série de alternativas que permitem ao gestor administrar os recursos humanos do hospital de forma competitiva, valorizando o conhecimento, a competência e o desempenho da força de trabalho.

Um plano de cargos e salários constitui-se em instrumento relevante de gestão e deve contemplar princípios fundamentais, como flexibilidade, mobilidade funcional, motivação profissional e racionalidade administrativa, que promovam o estímulo ao desenvolvimento pessoal e profissional, propiciem oportunidades de progressão funcional com possibilidade de desempenho de atividades em diversas áreas, atendendo a níveis de proficiência técnica requeridos pela organização.

O HCN como organização dotada de personalidade jurídica, tendo como uma de suas finalidades zelar pela ética e disciplina no exercício das profissões por ele regulamentadas, necessita de ferramentas consistentes para gerir seus recursos humanos, não só voltadas ao atendimento dos requisitos legais, mas, fundamentalmente, para integrar suas atividades e ampliar a produtividade, dentro de uma visão de prestação de serviço de interesse público, tornando o processo decisório mais eficaz.

Neste sentido, tornou-se necessário analisar a aplicação que vem sendo feita no HCN a partir da implementação do Plano de Cargos e Salários e Normativos de Pessoal, com as seguintes características:

- A. Cargos amplos e enriquecidos, delineados a partir de atividades características de subsistemas e processos típicos do HCN, englobando grande número de funções afins, estruturadas em carreiras, segundo a maturidade e competências necessárias;
- B. Descrições e Especificações componentes do cargo com o objetivo de definir as relações de competência, de atribuições e de requisitos necessários para o desempenho das atividades do HCN;
- C. Conjunto de procedimentos que tem por objetivo regulamentar e disciplinar o processo de progressão funcional, contemplando:
 - **Promoção Horizontal** – Através do merecimento e do tempo de serviço no HCN, de forma sequencial, padrão, até atingir o limite do nível em que está enquadrado;
 - **Progressão Vertical** – Através da capacitação profissional do colaborador, no cargo em que está enquadrado, progredindo de um “nível” para outro.

O HCN é uma Organização Social, sem fins lucrativos e por esse motivo é necessário incrementar a capacidade de resposta rápida e eficiente tanto à conjuntura externa quanto à contingência interna, não havendo espaço para engessamento ou restrições de operação, diante de qualquer situação.

O colaborador do HCN escolheu trabalhar numa organização que tem entre outros a missão de executar projetos que proporcionem bem-estar, saúde, cidadania e dignidade às pessoas, sempre comprometidos com a presteza, humanização e a ética, desta forma, quanto maior a proficiência e utilidade do serviço prestado, maior será a necessidade da organização em manter este profissional engajado.

1.2. Gestão de Pessoas

As políticas de Gestão de Pessoas do hospital são baseadas no modelo de Gestão por Competências. Uma abordagem estratégica que visa maximizar o desempenho e o crescimento da organização, concentrando-se no desenvolvimento individual dos colaboradores, onde é esperado que estes apreendam novos Conhecimentos, Habilidades e Atitudes, o já conhecido (CHA).

1.2.1. Classificação de Competências

As competências organizacionais são definidas a partir dos direcionadores estratégicos da instituição e estão descritas e relacionadas em quatro grupos:

- Competências Essenciais;
- Competências Comportamentais;
- Competências Técnicas;
- Competências de Liderança.

Competência Essencial é a competência que identifica o HCN, ou seja, que traduz a razão de ser do HCN.

Competências Comportamentais estão intimamente relacionadas aos traços de personalidade; referem-se as atitudes humanas e são essenciais para entender quais perfis mais se encaixam em cada time ou função; também conhecidas como soft-skills.

Competências Técnicas são conhecimentos adquiridos através da experiência ou capacitação; são habilidades necessárias para o exercício da função; também conhecidas como hard-skills.

Competências de Liderança são aquelas necessárias para o exercício eficaz da liderança organizacional; um misto de competências técnicas e comportamentais que se inter-relacionam e contribuem para a conquista da autoridade moral, persuasão e outras características do papel de líder.

1.2.2. Matriz de Competências

É composta pela relação das competências organizacionais e suas respectivas evidências comportamentais. O hospital, no intuito de atingir suas metas organizacionais mediante as atribuições descritas em cada função, necessita das seguintes competências:

COMPORAMENTAL	Autodesenvolvimento	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.
	Autorresponsabilidade	Cumprir os prazos, datas e horários estabelecidos. Pode-se contar com sua participação em situações adversas: fora das datas e horários planejados.
	Transparência e Integridade	Age de maneira transparente e respeitosa, estabelecendo relação de respeito e confiança. É comprometido com normas e regras, sendo exemplo para seus pares.
	Proatividade	Age de maneira transparente e respeitosa, estabelecendo relação de respeito e confiança. É comprometido com normas e regras, sendo exemplo para seus pares.
	Trabalho em Equipe	Sabe interagir com os demais membros da equipe e lidar com posições contrárias. Busca alternativas e contribui para a atuação positiva dos demais. Está sempre pronto a cooperar.
	Comunicação assertiva	Sabe interagir com os demais membros da equipe e lidar com posições contrárias. Busca alternativas e contribui para a atuação positiva dos demais. Está sempre pronto a cooperar.
	Dinamismo	Procura estar sempre alinhado ao que a empresa propõe, procura novos conhecimentos e tem a capacidade de executar várias tarefas distintas.
	Direcionador de Soluções	Identifica e se antecipa aos problemas, usa da criatividade e aplica de forma organizada, tomando decisão rápida, segura e efetiva.
	Foco no Cliente	Foco em oferecer uma solução que supera as expectativas do cliente, levando a sua fidelização.
TÉCNICA	Domínio Técnico	Capacidade de usar o conhecimento técnico relativo à sua área e/ou atividade de trabalho para gerar melhores soluções e prestar um trabalho com excelência.
ESSENCIAL	Humanização	Capacidade de compreender as necessidades considerando os diferentes perfis e exigências dos pacientes e colegas, oferecendo respostas e soluções apropriadas. Atua com humanização nos atendimentos que realiza.
LIDERANÇA	Persuasão	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 a eficácia dos resultados.
	Gestão de Conflitos	Minimiza impactos negativos e identifica oportunidades de melhoria de imagem e reputação da instituição.
	Tomada de Decisão Sob Pressão	Analisa os riscos, planeja e antecipa cenários, estabelecendo prioridades, com inteligência emocional, decidindo o que é melhor perante a situação.

2. Análise, Classificação e Descrição de Cargos

A análise, classificação e descrição dos cargos, possibilitam uma imersão em todas as frentes de trabalho da organização, explorando fatores técnicos e comportamentais para realizar as diversas tarefas de cada função. Desta forma, é extremamente importante que o recrutamento e seleção contemplem no momento da contratação os requisitos dos cargos detalhados nas atribuições, perfis técnicos e comportamentais para que o PCS tenha efetividade.

CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS	
CLASSE	DESCRIÇÃO
MÉDIO	Atividades de nível administrativo ou com habilidades específicas, que objetivam auxiliar em todas as áreas da organização
TÉCNICO	Atividades de nível técnico ou administrativo, que objetivam auxiliar áreas específicas da organização de acordo com a formação.
SUPERIOR	Atividades que requerem conhecimento ou formação específica, que objetivam fornecer o suporte necessários nas mais variadas áreas da organização.
LÍDER	Atividades que requerem perfis, habilidades e atitudes específicas para o gerenciamento de equipes e atividades da organização, exigindo alto grau de comprometimento e confiança.

CARGO	ÁREA	NÍVEL	CATEGORIA
ALMOXARIFE	OPERAÇÃO	MÉDIO	APOIO
ANALISTA ADMINISTRATIVO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA CONTÁBIL	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE CONTRATOS	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE CONTROLADORIA	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE CONTROLES INTERNOS	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE CUSTOS	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE DEPARTAMENTO PESSOAL	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE ENGENHARIA CLÍNICA	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE EXPERIÊNCIA DO PACIENTE	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE FATURAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE GESTÃO DE PESSOAS	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE INDICADORES BI	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE LOGÍSTICA	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE ORÇAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE PATRIMÔNIO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE PROJETOS	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE QUALIDADE	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE SAUDE OCUPACIONAL	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE TESOURARIA	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ANALISTA FINANCEIRO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE FATURAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO QUALIDADE	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE DE COMPRAS	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE

CARGO	ÁREA	NÍVEL	CATEGORIA
ASSISTENTE DE CUSTOS	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE DE FARMÁCIA	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE DE FATURAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE DE GESTÃO DE PESSOAS	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE DE LABORATORIO	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE DE LOGÍSTICA	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE DE ORÇAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE DE PATRIMONIO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE DE QUALIDADE	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE DE RECEPÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE DE RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE DE TESOURARIA	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE EXECUTIVO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ASSISTENTE
ASSISTENTE FINANCEIRO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE
ASSISTENTE SOCIAL	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	APOIO
ASSISTENTE SOCIAL RT	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	APOIO
AUXILIAR DE GESTÃO DE PESSOAS	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO APRENDIZ	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO FATURAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIR	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR DE ALMOXARIFADO	OPERAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR DE CUSTOS	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR DE FARMACIA	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR DE FATURAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR DE LABORATÓRIO	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR DE PATRIMONIO	OPERAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR
AUXILIAR DE TESOURARIA	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR
BIOMÉDICO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL
COMPRADOR	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	APOIO
COORDENADOR ADMINISTRATIVO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE ALMOXARIFADO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE SCHI	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE COMPRAS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE CUSTOS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE ENFERMAGEM CC	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE ENFERMAGEM CME	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE ENFERMAGEM NIR	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE ENFERMAGEM ONCOLOGIA	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE ENFERMAGEM UTI	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE EQUIPE MULTIDISCIPLINAR	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE EXPERIENCIA DO PACIENTE	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE FACILITIES	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE FARMÁCIA	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE FATURAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE FISIOTERAPIA	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE GESTÃO DE PESSOAS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE LABORATÓRIO	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE OPERAÇÕES	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE ORÇAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE PATRIMONIO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE PROJETOS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR DE QUALIDADE	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR FINANCEIRO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR
COORDENADOR PGRS	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR
DIRETOR ADMINISTRATIVO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR
DIRETOR ADMINISTRATIVO CORPORATIVO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR

CARGO	ÁREA	NIVEL	CATEGORIA
DIRETOR ADMINISTRATIVO HOSPITALAR	ASSISTÊNCIA	LÍDER	DIRETOR
DIRETOR ASSISTENCIAL	ASSISTÊNCIA	LÍDER	DIRETOR
DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR
DIRETOR DE ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	LÍDER	DIRETOR
DIRETOR DE OPERAÇÕES	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR
DIRETOR DE RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR
DIRETOR DE SERVIÇOS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR
DIRETOR FINANCEIRO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR
DIRETOR GERAL	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR
DIRETOR TÉCNICO HOSPITALAR	ASSISTÊNCIA	LÍDER	DIRETOR
ENFERMEIRO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO
ENFERMEIRO AUDITOR	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO
ENFERMEIRO CENTRO CIRÚRGICO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO
ENFERMEIRO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO
ENFERMEIRO DE QUALIDADE	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO
ENFERMEIRO DO TRABALHO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO
ENFERMEIRO EPIDEMIOLOGISTA	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO
ENFERMEIRO NIR	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO
ENFERMEIRO OBSTÉTRICO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO
ENFERMEIRO RT	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO
ENFERMEIRO SCIH	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO
ENFERMEIRO TERAPIA INTENSIVA	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO
ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	PROFISSIONAL
ESTAGIÁRIO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	PROFISSIONAL
FARMACÊUTICO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL
FARMACEUTICO CLÍNICO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL
FARMACEUTICO RT	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL
FATURISTA	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	APOIO
FISIOTERAPEUTA	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL
FISIOTERAPEUTA RT	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL
FISIOTERAPEUTA UTI	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL
FONOAUDIÓLOGO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL
GERENTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE
GERENTE ASSISTENCIAL	ASSISTÊNCIA	LÍDER	GERENTE
GERENTE DE COMPRAS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE
GERENTE DE ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	LÍDER	GERENTE
GERENTE DE ENGENHARIA CLÍNICA	ASSISTÊNCIA	LÍDER	GERENTE
GERENTE DE EXPERIENCIA DO PACIENTE	ASSISTÊNCIA	LÍDER	GERENTE
GERENTE DE FACILITIES	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE
GERENTE DE FARMÁCIA	ASSISTÊNCIA	LÍDER	GERENTE
GERENTE DE GESTÃO DE PESSOAS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE
GERENTE DE INFRAESTRUTURA	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE
GERENTE DE MANUTENÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE
GERENTE DE PROJETOS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE
GERENTE DE QUALIDADE	ASSISTÊNCIA	LÍDER	GERENTE
GERENTE FINANCEIRO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE
MÉDICO DO TRABALHO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL
MOTORISTA	OPERAÇÃO	MÉDIO	APOIO
NUTRICIONISTA	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL
ODONTÓLOGO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL
OUVIDOR	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL
PSICÓLOGO HOSPITALAR	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL
SECRETÁRIA	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	APOIO
SUPERVISOR EM SAÚDE OCUPACIONAL	ASSISTÊNCIA	LÍDER	SUPERVISOR
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR
SUPERVISOR DE ALMOXARIFADO E PATRIMÔNIO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR
SUPERVISOR DE ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	LÍDER	SUPERVISOR
SUPERVISOR DE GESTÃO DE PESSOAS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR
SUPERVISOR DE INDICADORES	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR
SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR
SUPERVISOR DE OUVIDORIA	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR
SUPERVISOR DE SAÚDE OCUPACIONAL	ASSISTÊNCIA	LÍDER	SUPERVISOR
SUPERVISOR DE SEGURANÇA DO TRABALHO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO

CARGO	ÁREA	NÍVEL	CATEGORIA
TÉCNICO DE ENFERMAGEM - INST. CIRÚRGICO	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO
TÉCNICO DE ENFERMAGEM DIARISTA	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO
TÉCNICO DE ENFERMAGEM EPIDEMIOLOGIA	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO
TÉCNICO DE ENFERMAGEM NVEH	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO
TÉCNICO DE ENFERMAGEM SCIH	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	ADMINISTRAÇÃO	TÉCNICO	TÉCNICO
TÉCNICO DE LABORATÓRIO	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO
TÉCNICO DE RADIOLOGIA	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO
TÉCNICO EM ANÁLISES CLÍNICAS	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO
TÉCNICO EM FARMÁCIA	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO
TÉCNICO EM IMOBILIZAÇÃO ORTOPÉDICA	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO
TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	OPERAÇÃO	TÉCNICO	TÉCNICO
TERAPEUTA OCUPACIONAL	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL

3. Política

3.1. Objetivo

Padronizar a administração do Plano de Cargos, Salários e Benefícios do HCN - HOSPITAL ESTADUAL DO CENTRO NORTE GOIANO;

Definir estrutura de cargos adequada e transparente aos processos organizacionais;

Gerar conjunto de orientações e regras de remuneração e movimentação;

Assegurar uma remuneração alinhada às práticas de mercado em função do valor que agrega à organização.

Nota - As regras e critérios estabelecidos nesta política estão vinculados diretamente ao modelo de gestão estabelecido e poderão ser alterados a qualquer tempo, sem prévio aviso, em função das demandas ou necessidades do negócio.

3.2. Abrangência

Aplica-se a todos os colaboradores do HCN - HOSPITAL ESTADUAL DO CENTRO NORTE GOIANO.

3.3. Diretrizes

3.3.1. Senioridade

As diretrizes da política de cargos, salários e benefícios denominado, definem o nível de senioridade, assim como as possíveis trajetórias de crescimento profissional, subdivididos e classificados nos seguintes estágios:

SENIORIDADE	DESCRIÇÃO DO ESTÁGIO DE SENIORITY
I	Início de carreira, desenvolve trabalhos de menor complexidade e requer constante acompanhamento de liderança.
II	Significativa experiência e maturidade profissional para desenvolver e/ou liderar tecnicamente trabalhos de média complexidade e requer menor acompanhamento da liderança.
III	Sólida experiência e maturidade profissional para desenvolver e liderar tecnicamente trabalhos com alto grau de complexidade e requer eventual acompanhamento da liderança.
*IV	Alta qualificação e competência técnica diferenciada, reconhecida pelos colaboradores. Consultor interno de visão global da área de atuação, domínio de uma ou mais tecnologias específicas com alto grau de autonomia.
*V	Sólida e relevante experiência profissional, posições de representação, comando e de gestão.

(*) Não é necessariamente uma posição permanente da organização e sua criação está condicionada à existência de projetos específicos, que requeiram experiência diferenciada e/ou a circunstâncias onde o domínio absoluto de determinada tecnologia ou especialização seja fundamental. O nível IV e V não são requeridos em todas as áreas/processos do HCN.

3.3.2. Salários normatizados por lei

Os cargos cujos salários estejam normatizados por lei, acordos, convenções ou dissídios coletivos, serão aplicados o índice determinado pelo documento convencional, bem como o índice de reajuste para cada categoria de trabalhadores, sempre que o valor for inferior ao plano de cargos e salários institucional. Para as categorias profissionais não regulamentadas, o salário de referência será baseado nos valores apontados na pesquisa salarial regional.

3.3.3. Cargos de gestão

Haverá um patamar mínimo de 40% de variação salarial, inclusa a gratificação por função, quando houver, em relação a faixa de salário inicial dos colaboradores subordinados a esse gestor. Caso o organograma da área requeira função de gerência e direção, em virtude dos critérios de complexidade

da atividade, será estabelecido o patamar de até 30% de variação em relação à função de coordenação.

3.3.4. Faixa Salarial

O intervalo de valores atribuídos a cada grupo salarial será composto por um ponto inicial (90%) e um máximo (120%), onde o ponto médio (100%) representa a mediana de remuneração do mercado para o cargo referenciado neste grupo salarial.

3.3.5. Valor salarial superior ao estabelecido

Será permitida a contratação de colaboradores com valor salarial superior ao estabelecido, mediante justificativa apresentada pela Diretoria de Gestão de Pessoas e Aprovação do Conselho Diretor quando houver escassez de recursos no mercado local para o cargo objeto da contratação.

3.3.6. Aprovações de alteração salarial e cargos

- 3.3.6.1. A alteração salarial deverá ser aprovada sempre pelo Conselho Diretor em conjunto com a Diretoria de Gestão de Pessoas.
- 3.3.6.2. Caberá aos membros das áreas realizarem as descrições de suas atividades e dos respectivos cargos, com base no modelo elaborado pela Diretoria de Gestão de Pessoas, por sua vez, deverá apoiar o processo, homologando o resultado, atualizando o Plano de Cargos e Salários do HCN.
- 3.3.6.3. Uma vez criadas, as respectivas descrições das posições serão atualizadas sempre que houver: alterações organizacionais (reestruturação ou racionalização de processos) ou quando se fizer necessário.
- 3.3.6.4. Caberá à Diretoria de Gestão de Pessoas avaliar os cargos e inseri-los na escala salarial vigente revisando-os quando necessário ou no período de até 1 (um) ano.

- 3.3.6.5. As movimentações de remuneração ocorrerão no ciclo de revisão salarial a ser definida pela Diretoria de Gestão de Pessoas, no mês de janeiro de cada ano, podendo ocorrer uma segunda revisão em agosto, caso necessário.
- 3.3.6.6. A Diretoria de Gestão de Pessoas realizará uma análise do impacto das movimentações salariais propostas e equilíbrio interno, posição salarial versus mercado, coerência com outras áreas, pré-requisitos previamente definidos no plano de carreira e sucessão.

3.3.7. Promoção

- 3.3.7.1. Nos casos de promoção para um cargo de maior responsabilidade, a alteração salarial terá como alvo o ponto inicial da nova faixa salarial.
- 3.3.7.2. Antes da formalização da promoção poderá ser estabelecido um estágio supervisionado com duração máxima de 90 dias, mediante aditivo, com gratificação de função no patamar de 20 % sobre o salário base do colaborador.
- 3.3.7.3. O enquadramento para este ponto terá um percentual máximo de 30%. Se este percentual não for suficiente para o salário chegar ao inicial da faixa, haverá uma programação de aumentos salariais a cada 3 meses até atingir o alinhamento salarial programado.
- 3.3.7.4. A efetivação do aumento está vinculada a análise e aprovação da diretoria de Gestão de Pessoas.

Nota – Movimentações laterais que significarem a absorção de atribuições com maior complexidade em relação à atual, a alteração salarial terá como alvo o ponto médio da faixa salarial, respeitando o percentual máximo 30%.

3.3.8. Critérios para promoção

Os critérios mandatórios para movimentação dos colaboradores são:

- 3.3.8.1. Existência de vaga aprovada formalmente pela Diretoria e orçada dentro do ano vigente;
- 3.3.8.2. Avaliação de Desempenho igual ou superior a “atende os padrões” na posição atual;
- 3.3.8.3. Participação mínima de 80% nos módulos de capacitação e desenvolvimento realizados na organização;
- 3.3.8.4. Pleno atendimento das exigências definidas para cada posição, sendo elas:
 - a) Conhecimentos: Compreensão dos saberes e técnicas necessárias para atingir um objetivo de entrega ou atendimento;
 - b) Formação: Pré-requisito educacional para assumir o cargo;
 - c) Experiência Profissional: Vivência da atividade na prática alinhado as bases teóricas e práticas em soluções aplicadas no dia a dia.

3.3.9. Bonificação (adicional variável)

Para os colaboradores com desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades ou atingimento de metas pré-estabelecidas no contrato de trabalho que exceda aos padrões, será concedido um adicional variável de até um salário base, limitado a um único pagamento anual como recompensa e reconhecimento individual. Tal ação possui caráter transitório e eventual, previsto na Lei 13.467/2017 e Art. 457 da CLT § 4º.

3.3.10. Enquadramento

As movimentações da remuneração dos colaboradores lotados no HCN dentro da faixa salarial serão:

- **Vertical**: O salário é alterado para se enquadrar em um novo cargo.
- **Horizontal**: Aumento por mérito (4 a 10% limitados a 3 degraus até o próximo nível) sendo o primeiro degrau sempre de 4%, seguidos dos demais, conforme cada nível.

Serão apurados anualmente por meio da pesquisa de mercado regional com objetivo de assegurar a consistência interna, bem como reduzir a diferença entre o salário do colaborador e o alvo salarial definido para o cargo que ocupa.

Nota: Os colaboradores com posicionamento superior a 100% da faixa salarial não são elegíveis a mérito e nem a enquadramento.

3.3.11. Gratificação

Será concedido adicional de até 30% para os profissionais que exercem função de gestão de pessoas ou processos, e tal percentual, não está condicionado à obrigação contratual.

3.3.12. Criação, Extinção e/ou alteração de cargo

Somente a Diretoria de Gestão de Pessoas do HCN será responsável pela criação e/ou alteração de cargos na empresa, em alinhamento com a Diretoria Administrativa da área em questão e respeitando as diretrizes da Política de Recrutamento e Seleção.

3.3.13. Reajuste coletivo

Serão assegurados conforme estabelecido em convenção coletiva das categorias.

3.3.14. Contratação de novos colaboradores

- A posição alvo do salário base para novos colaboradores será no ponto inicial da faixa salarial correspondente ao nível de carreira, respeitando equidade externa e interna.
- Valores salariais entre o ponto inicial da faixa até 50% da faixa somente serão negociados entre a Diretoria de Gestão de Pessoas e os candidatos aprovados, se necessário.
- Valores acima de 50% da faixa deverão ser aprovados pelo Conselho Diretor antes de serem ofertados.

IMPORTANTE: Não deve ser levantada nenhuma expectativa aos candidatos sobre remuneração sem que ambos, o candidato e a remuneração a ser oferecida estejam devidamente aprovados. Toda e qualquer oferta somente será feita pela área de Gestão de Pessoas com anuência do Conselho Diretor.

3.3.15. Aprovação de vagas

3.3.15.1. **Vaga extraorçamentária:** a liberação de vaga extraorçamentária ocorrerá após a aprovação formal pelo Conselho Diretor.

3.3.15.2. **Vagas orçadas:** a aprovação de vagas obedecerá aos critérios vigentes determinados pela Diretoria de Gestão de Pessoas.

3.3.16. Jornada de trabalho

A jornada máxima semanal é de 44 horas regulares, limitada a 220 horas mensais e jornadas de trabalho diferentes para o mesmo cargo, terão os salários calculados proporcionalmente.

3.4. Benefícios

3.4.1. Vale transporte ou ajuda de custo no valor de até R\$ 300,00 (Trezentos reais) para os colaboradores que não exercerem cargo de gestão ou liderança e utilizarem meios próprios de locomoção ao trabalho, mediante comprovação de endereço fora da cidade onde o hospital esteja alocado;

3.4.2. Alimentação no refeitório para os lotados nas dependências ou imediações do hospital;

3.4.3. Vale refeição no valor de R\$ 30,97 (trinta reais e noventa e sete centavos), para os colaboradores lotados na sede administrativa ou imediações;

3.4.4. Um dia de folga no dia do aniversário ou dia útil seguinte.

3.5. Avaliação de Cargos

Serão avaliados anualmente por meio do uso de metodologia apropriada com valores atribuídos as funções exercidas na organização.

3.6. Ciclo de revisão salarial

Anualmente ocorrerão as revisões salariais individuais, preferencialmente em janeiro, com efeito em fevereiro.

3.7. Elegibilidade

Todos os colaboradores do HCN - HOSPITAL ESTADUAL DO CENTRO NORTE GOIANO, que atendam aos requisitos da política de cargos e salários.

3.8. Histórico de Revisão

Histórico de Revisão			
Data	Versão	Descrição	Autor
15/01/2023	1	Revisão Anual	Angela Chagas
30/01/2024	2	Revisão Anual	Angela Chagas

3.9. Disposições Gerais

3.9.1. A próxima revisão desta Política acontecerá no mínimo a cada 1 (um) ano, e/ou quando houver mudanças de processo e/ou alteração de tecnologia (sistemas aplicativos) ou por determinação da Diretoria emitente.

3.9.2. Será arquivada por 4 (quatro) anos, sendo descartada somente no caso de suas versões subsequentes estarem em uso (divulgadas) por no mínimo 4 (quatro) anos.

3.9.3. O presente documento revoga todas as disposições em contrário.

3.9.4. Este documento é confidencial. Sua divulgação externa deve ser precedida de autorização formal do Departamento Jurídico do HCN.

3.9.5. Se impresso, este documento terá a validade de 1 (um) dia.

4. Classificação dos cargos

CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS	
CATEGORIA	DESCRIÇÃO
MÉDIO = M	ENSINO MÉDIO - Atividades de nível administrativo ou com habilidades específicas, que objetivam auxiliar as mais variadas áreas da organização.
TÉCNICO = T	ENSINO TÉCNICO - Atividades de nível técnico ou administrativo, que objetivam auxiliar todas as áreas da organização de acordo com sua expertise.
SUPERIOR = S	ENSINO SUPERIOR - Atividades que requerem conhecimento ou formação específica, que objetivam fornecer os insumos e suporte necessários nas mais variadas áreas da organização.
LÍDER = L	ENSINO SUPERIOR - Atividades que requerem perfil, habilidades e atitudes específicas para o gerenciamento de equipes e atividades da organização, exigindo alto grau de comprometimento e confiança.

TABELA DE PROGRESSÃO DE CARGOS (%)

CARGO	NÍVEL	I %	II %	III %	IV %
ALMOXARIFE	MÉDIO	6%	6%	6%	6%
ANALISTA ADMINISTRATIVO	SUPERIOR	12%	21%	21%	21%
ANALISTA CONTÁBIL	SUPERIOR	12%	21%	21%	21%
ANALISTA DE CONTRATOS	SUPERIOR	21%	21%	21%	21%
ANALISTA DE CONTROLADORIA	SUPERIOR	21%	21%	21%	21%
ANALISTA DE CONTROLES INTERNOS	SUPERIOR	21%	21%	21%	21%
ANALISTA DE CUSTOS	SUPERIOR	25%	25%	20%	20%
ANALISTA DE DEPARTAMENTO PESSOAL	SUPERIOR	12%	18%	15%	27%
ANALISTA DE ENGENHARIA CLÍNICA	SUPERIOR	9%	35%	7%	21%
ANALISTA DE EXPERIÊNCIA DO PACIENTE	SUPERIOR	12%	21%	21%	21%
ANALISTA DE FATURAMENTO	SUPERIOR	12%	12%	12%	12%
ANALISTA DE GESTÃO DE PESSOAS	SUPERIOR	8%	10%	10%	14%
ANALISTA DE INDICADORES BI	SUPERIOR	12%	21%	21%	21%
ANALISTA DE LOGÍSTICA	SUPERIOR	12%	21%	21%	21%
ANALISTA DE ORÇAMENTO	SUPERIOR	12%	21%	18%	21%
ANALISTA DE PATRIMÔNIO	SUPERIOR	21%	21%	21%	21%
ANALISTA DE PROJETOS	SUPERIOR	12%	18%	18%	21%
ANALISTA DE QUALIDADE	SUPERIOR	12%	21%	21%	21%
ANALISTA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	SUPERIOR	9%	9%	12%	12%
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	SUPERIOR	12%	12%	12%	12%
ANALISTA DE SAÚDE OCUPACIONAL	SUPERIOR	12%	18%	21%	21%
ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	SUPERIOR	12%	18%	18%	21%
ANALISTA DE TESOURARIA	SUPERIOR	12%	18%	18%	21%
ANALISTA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	SUPERIOR	12%	21%	21%	21%
ANALISTA FINANCEIRO	SUPERIOR	12%	21%	18%	21%
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	MÉDIO	10%	12%	18%	18%
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE FATURAMENTO	MÉDIO	6%	25%	21%	21%
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ENFERMAGEM	MÉDIO	10%	12%	18%	18%
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO QUALIDADE	MÉDIO	10%	12%	18%	18%
ASSISTENTE DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	MÉDIO	10%	12%	18%	18%
ASSISTENTE DE COMPRAS	MÉDIO	9%	12%	22%	14%
ASSISTENTE DE CUSTOS	MÉDIO	12%	12%	12%	12%
ASSISTENTE DE FARMÁCIA	MÉDIO	9%	12%	21%	21%
ASSISTENTE DE FATURAMENTO	MÉDIO	12%	18%	21%	21%
ASSISTENTE DE GESTÃO DE PESSOAS	MÉDIO	9%	9%	12%	21%
ASSISTENTE DE LABORATORIO	MÉDIO	9%	12%	18%	18%
ASSISTENTE DE LOGÍSTICA	MÉDIO	12%	12%	19%	17%
ASSISTENTE DE ORÇAMENTO	MÉDIO	9%	9%	9%	9%
ASSISTENTE DE PATRIMONIO	MÉDIO	9%	12%	18%	18%
ASSISTENTE DE QUALIDADE	MÉDIO	9%	12%	18%	18%
ASSISTENTE DE RECEPÇÃO	MÉDIO	9%	9%	12%	21%
ASSISTENTE DE RECURSOS HUMANOS	MÉDIO	9%	9%	12%	21%
ASSISTENTE DE TESOURARIA	MÉDIO	9%	9%	9%	9%

CARGO	NÍVEL	I %	II %	III %	IV %
ASSISTENTE EXECUTIVO	SUPERIOR	12%	18%	21%	21%
ASSISTENTE FINANCEIRO	MÉDIO	12%	18%	21%	21%
ASSISTENTE SOCIAL	SUPERIOR	12%	18%	21%	21%
ASSISTENTE SOCIAL RT	SUPERIOR	12%	18%	21%	21%
AUXILIAR DE GESTÃO DE PESSOAS	MÉDIO	8%	9%	9%	4%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	MÉDIO	8%	9%	9%	4%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO APRENDIZ	MÉDIO	12%	12%	12%	12%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO ENFERMAGEM	MÉDIO	9%	9%	9%	4%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO FATURAMENTO	MÉDIO	9%	9%	9%	4%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	MÉDIO	9%	9%	9%	4%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIR	MÉDIO	9%	9%	9%	4%
AUXILIAR DE ALMOXARIFADO	MÉDIO	11%	9%	4%	5%
AUXILIAR DE CUSTOS	MÉDIO	9%	9%	9%	4%
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	MÉDIO	8%	9%	9%	4%
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	MÉDIO	9%	9%	9%	4%
AUXILIAR DE FARMACIA	MÉDIO	9%	9%	9%	4%
AUXILIAR DE FATURAMENTO	MÉDIO	9%	9%	9%	4%
AUXILIAR DE LABORATÓRIO	MÉDIO	9%	12%	18%	18%
AUXILIAR DE PATRIMONIO	MÉDIO	22%	9%	9%	-4%
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	MÉDIO	8%	9%	9%	4%
AUXILIAR DE TESOURARIA	MÉDIO	4%	9%	9%	4%
BIOMÉDICO	SUPERIOR	9%	9%	12%	21%
COMPRADOR	MÉDIO	9%	9%	12%	21%
COORDENADOR ADMINISTRATIVO	LÍDER	6%	6%	6%	6%
COORDENADOR DE ALMOXARIFADO	LÍDER	6%	6%	6%	6%
COORDENADOR DE SCHI	LÍDER	9%	9%	9%	21%
COORDENADOR DE COMPRAS	LÍDER	9%	9%	9%	21%
COORDENADOR DE CUSTOS	LÍDER	9%	9%	9%	12%
COORDENADOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	LÍDER	9%	9%	9%	21%
COORDENADOR DE ENFERMAGEM	LÍDER	9%	9%	9%	9%
COORDENADOR DE ENFERMAGEM CENTRO CIRURGICO	LÍDER	9%	9%	9%	9%
COORDENADOR DE ENFERMAGEM CME	LÍDER	9%	9%	12%	12%
COORDENADOR DE ENFERMAGEM NIR	LÍDER	9%	9%	12%	12%
COORDENADOR DE ENFERMAGEM ONCOLOGIA	LÍDER	8%	9%	12%	12%
COORDENADOR DE ENFERMAGEM UTI	LÍDER	9%	9%	12%	18%
COORDENADOR DE EQUIPE MULTIDISCIPLINAR	LÍDER	9%	9%	12%	18%
COORDENADOR DE EXPERIENCIA DO PACIENTE	LÍDER	9%	9%	12%	18%
COORDENADOR DE FACILITIES	LÍDER	9%	9%	12%	21%
COORDENADOR DE FARMÁCIA	LÍDER	9%	9%	12%	21%
COORDENADOR DE FATURAMENTO	LÍDER	9%	9%	12%	21%
COORDENADOR DE FISIOTERAPIA	LÍDER	9%	9%	12%	12%
COORDENADOR DE GESTÃO DE PESSOAS	LÍDER	12%	12%	6%	6%
COORDENADOR DE LABORATÓRIO	LÍDER	9%	9%	12%	21%
COORDENADOR DE OPERAÇÕES	LÍDER	9%	9%	12%	21%
COORDENADOR DE ORÇAMENTO	LÍDER	10%	6%	9%	11%
COORDENADOR DE PATRIMONIO	LÍDER	9%	9%	9%	21%
COORDENADOR DE PROJETOS	LÍDER	9%	9%	9%	12%
COORDENADOR DE QUALIDADE	LÍDER	8%	9%	12%	21%
COORDENADOR FINANCEIRO	LÍDER	9%	9%	9%	12%
COORDENADOR PGRS	LÍDER	9%	9%	12%	21%
DIRETOR ADMINISTRATIVO	LÍDER	12%	12%	12%	12%
DIRETOR ADMINISTRATIVO CORPORATIVO	LÍDER	12%	12%	12%	12%
DIRETOR ADMINISTRATIVO HOSPITALAR	LÍDER	12%	12%	12%	12%
DIRETOR ASSISTENCIAL	LÍDER	12%	12%	12%	12%
DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	LÍDER	21%	12%	12%	12%
DIRETOR DE ENFERMAGEM	LÍDER	12%	12%	12%	12%
DIRETOR DE OPERAÇÕES	LÍDER	12%	12%	12%	12%
DIRETOR DE RECURSOS HUMANOS	LÍDER	12%	12%	12%	12%
DIRETOR DE SERVIÇOS	LÍDER	12%	12%	12%	12%
DIRETOR FINANCEIRO	LÍDER	12%	12%	12%	12%
DIRETOR GERAL	LÍDER	12%	18%	12%	9%
DIRETOR TÉCNICO HOSPITALAR	LÍDER	12%	12%	12%	12%
ENFERMEIRO	SUPERIOR	12%	12%	12%	12%
ENFERMEIRO AUDITOR	SUPERIOR	12%	18%	21%	21%

CARGO	NÍVEL	I %	II %	III %	IV %
ENFERMEIRO CENTRO CIRÚRGICO	SUPERIOR	12%	18%	18%	21%
ENFERMEIRO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE	SUPERIOR	12%	12%	12%	12%
ENFERMEIRO DE QUALIDADE	SUPERIOR	9%	21%	21%	21%
ENFERMEIRO DO TRABALHO	SUPERIOR	9%	17%	25%	21%
ENFERMEIRO EPIDEMIOLOGISTA	SUPERIOR	9%	18%	21%	21%
ENFERMEIRO NIR	SUPERIOR	9%	18%	21%	21%
ENFERMEIRO OBSTÉTRICO	SUPERIOR	12%	18%	18%	21%
ENFERMEIRO RT	SUPERIOR	9%	18%	21%	21%
ENFERMEIRO SCIH	SUPERIOR	9%	21%	21%	21%
ENFERMEIRO TERAPIA INTENSIVA	SUPERIOR	12%	18%	18%	21%
ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	SUPERIOR	12%	12%	6%	6%
ESTAGIÁRIO	SUPERIOR	12%	18%	18%	21%
FARMACÊUTICO	SUPERIOR	6%	6%	6%	6%
FARMACEUTICO CLÍNICO	SUPERIOR	6%	6%	6%	6%
FARMACEUTICO RT	SUPERIOR	6%	6%	6%	6%
FATURISTA	MÉDIO	12%	18%	21%	21%
FISIOTERAPEUTA	SUPERIOR	6%	6%	6%	6%
FISIOTERAPEUTA RT	SUPERIOR	6%	6%	6%	6%
FISIOTERAPEUTA UTI	SUPERIOR	6%	6%	6%	6%
FONOAUDIÓLOGO	SUPERIOR	9%	18%	12%	21%
GERENTE ADMINISTRATIVO	LÍDER	21%	24%	24%	21%
GERENTE ASSISTENCIAL	LÍDER	8%	4%	7%	5%
GERENTE DE COMPRAS	LÍDER	12%	25%	6%	12%
GERENTE DE ENFERMAGEM	LÍDER	9%	9%	4%	4%
GERENTE DE ENGENHARIA CLÍNICA	LÍDER	12%	21%	21%	12%
GERENTE DE EXPERIENCIA DO PACIENTE	LÍDER	12%	12%	12%	12%
GERENTE DE FACILITIES	LÍDER	12%	12%	12%	12%
GERENTE DE FARMÁCIA	LÍDER	12%	21%	21%	12%
GERENTE DE GESTÃO DE PESSOAS	LÍDER	18%	12%	12%	12%
GERENTE DE INFRAESTRUTURA	LÍDER	18%	21%	14%	12%
GERENTE DE MANUTENÇÃO	LÍDER	18%	21%	21%	12%
GERENTE DE PROJETOS	LÍDER	18%	21%	21%	12%
GERENTE DE QUALIDADE	LÍDER	12%	12%	12%	12%
GERENTE FINANCEIRO	LÍDER	9%	9%	12%	12%
MÉDICO DO TRABALHO	SUPERIOR	14%	10%	12%	21%
MOTORISTA	MÉDIO	12%	12%	18%	18%
NUTRICIONISTA	SUPERIOR	12%	18%	18%	21%
ODONTÓLOGO	SUPERIOR	12%	18%	18%	21%
OUVIDOR	SUPERIOR	12%	12%	18%	21%
PSICÓLOGO HOSPITALAR	SUPERIOR	9%	12%	18%	21%
SECRETÁRIA	MÉDIO	9%	12%	18%	21%
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	LÍDER	12%	12%	12%	12%
SUPERVISOR DE ALMOXARIFADO E PATRIMÔNIO	LÍDER	12%	12%	12%	11%
SUPERVISOR DE ENFERMAGEM	LÍDER	12%	12%	18%	21%
SUPERVISOR DE GESTÃO DE PESSOAS	LÍDER	9%	6%	6%	6%
SUPERVISOR DE INDICADORES	LÍDER	12%	12%	18%	12%
SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO	LÍDER	12%	12%	12%	12%
SUPERVISOR DE OUVIDORIA	LÍDER	12%	12%	18%	12%
SUPERVISOR DE SAÚDE OCUPACIONAL	LÍDER	12%	12%	18%	12%
SUPERVISOR DE SEGURANÇA DO TRABALHO	LÍDER	12%	12%	18%	12%
SUPERVISOR DE FISIOTERAPIA	LÍDER	12%	12%	18%	12%
SUPERVISOR DE SERVIÇO SOCIAL	LÍDER	12%	12%	18%	12%
SUPERVISOR DE PSICOLOGIA	LÍDER	12%	12%	18%	12%
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	TÉCNICO	18%	18%	12%	12%
TÉCNICO DE ENFERMAGEM - INST. CIRÚRGICO	TÉCNICO	18%	18%	12%	18%
TÉCNICO DE ENFERMAGEM DIARISTA	TÉCNICO	18%	18%	12%	12%
TÉCNICO DE ENFERMAGEM EPIDEMIOLOGIA	TÉCNICO	17%	18%	21%	18%
TÉCNICO DE ENFERMAGEM NVEH	TÉCNICO	17%	18%	21%	18%
TÉCNICO DE ENFERMAGEM SCIH	TÉCNICO	17%	18%	21%	18%
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	TÉCNICO	18%	12%	15%	21%
TÉCNICO DE LABORATÓRIO	TÉCNICO	18%	18%	21%	18%
TÉCNICO DE RADIOLOGIA	TÉCNICO	18%	18%	18%	18%
TÉCNICO EM ANÁLISES CLÍNICAS	TÉCNICO	21%	18%	21%	18%
TÉCNICO EM FARMÁCIA	TÉCNICO	18%	18%	18%	18%

CARGO	NÍVEL	I %	II %	III %	IV %
TÉCNICO EM IMOBILIZAÇÃO ORTOPÉDICA	TÉCNICO	11%	18%	17%	18%
TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	TÉCNICO	18%	18%	18%	18%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	SUPERIOR	18%	18%	18%	18%

5. Estrutura Salarial

DESCRIÇÃO DOS ESTÁGIOS POR CATEGORIA

NÍVEIS SALARIAIS CATEGORIA MÉDIO	
NÍVEL I	Atividades de pouca complexidade, sob supervisão e controle.
NÍVEL II	Tarefas com média complexidade, ainda sob supervisão.
NÍVEL III	Tarefas específicas, que já demandam maior vivência no assunto.
NÍVEL IV	Atividades com maior complexidade, que demandam conhecimento do tema.
NÍVEL V	Atividades mais complexas, com certo grau de tomada de decisões sob autorização dos superiores.

NÍVEIS SALARIAIS CATEGORIA SUPERIOR	
NÍVEL I	Tarefas de pequena ou média complexidade em área(s) específica(s). Elabora projetos (sob supervisão).
NÍVEL II	Funções de procedimentos simples ou que não exigem profundo conhecimento em um ramo de atuação.
NÍVEL III	Atividades específicas, que exigem profundo conhecimento. Toma decisões endossadas por um superior.
NÍVEL IV	Toma decisões. Age de forma autônoma, com base no conhecimento e experiências adquiridos ao longo da carreira. Gere pessoas e projetos.
NÍVEL V	Atua fora do processo de supervisão ou por demandas. Gere projetos / negócios. Possui autonomia plena.

NÍVEIS SALARIAIS CATEGORIA TÉCNICO	
NÍVEL I	Atividades com baixa complexidade, que dependem de conhecimento técnico, porém, sob supervisão.
NÍVEL II	Atividades de média complexidade, sob supervisão.
NÍVEL III	Atividades de média ou alta complexidade, com demanda de maior experiência.
NÍVEL IV	Atividades de alta complexidade, que demandam experiência.
NÍVEL V	Atividades complexas, com alta experiência e níveis de tomada de decisão.

NÍVEIS SALARIAIS CATEGORIA LÍDER	
NÍVEL I	Conhecimentos complexos, com níveis de comando adequados.
NÍVEL II	Conhecimentos complexos, com níveis de comando adequados para o cargo e bom relacionamento.
NÍVEL III	Conhecimentos complexos, bom relacionamento, capacidade de liderança e desenvolvimento.
NÍVEL IV	Conhecimentos altamente complexos, níveis de liderança, network e desenvolvimento adequados.
NÍVEL V	Altos níveis de comando e controle com experiência nas mais diversas áreas.

Modelo de Descrição de Cargo



DESCRIPTIVO DE FUNÇÃO

FUNÇÃO: GERENTE DE GESTÃO DE PESSOAS	
ÁREA: ADMINISTRATIVA DEPARTAMENTO: GEPS CATEGORIA: GERENTE	Nº CBO: 2524-05 SUBORDINAÇÃO: DIRETORIA DE GP

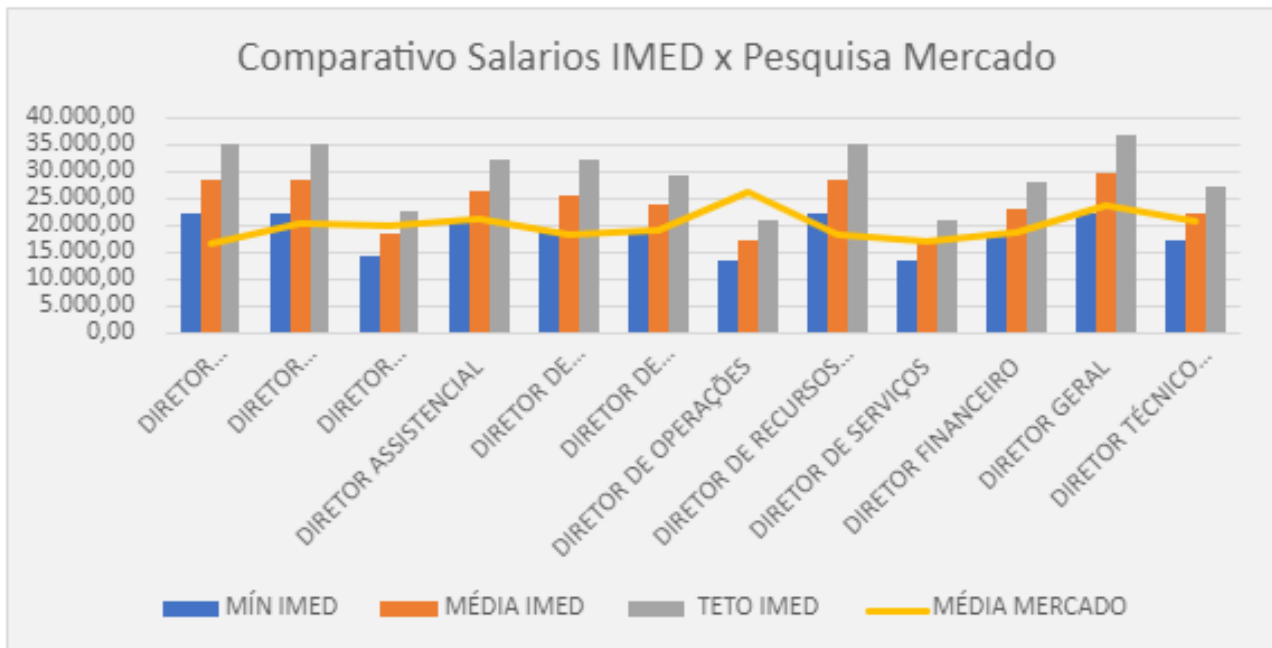
1. Descrição Sumária	Dt. Última revisão: 20/11/2023
Responsável por planejar e desenvolver estratégias de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, planos de cargos e salários, administração pessoal e relações trabalhistas e sindicais, de acordo com as exigências legais e políticas da empresa.	

	NÍVEIS			
	I	II	III	IV
2.1 Escolaridade mínima exigida e Formação	Superior em Psicologia, Administração	Superior em Psicologia, Administração	Superior em Psicologia, Administração	Superior em Psicologia, Administração
2.2 Tempo mínimo de experiência na Área	5 anos	7 anos	10 anos	12 anos
2.3 Tempo mínimo de experiência na Função	ausente	2 anos	5 anos	6 anos
2.4 Atividades e Responsabilidades	Atuação estratégica (baixa) Responsab. técnica departamental (muito alta) Liderança gerencial (muito alta)	Atuação estratégica (moderada) Responsab. técnica departamental (muito alta) Liderança gerencial (muito alta)	Atuação estratégica (muito alta) Responsab. técnica departamental (muito alta) Liderança gerencial (muito alta)	Atuação estratégica (muito alta) Responsab. técnica departamental (muito alta) Liderança gerencial (muito alta)
2.5 Liderança e Desenvolvimento de Pessoal	Habilidades avançadas	Habilidades avançadas	Habilidades avançadas	Habilidades avançadas
2.6 Planejamento Estratégico	Planos estratégicos e táticos, Gestão de Indicadores	Planos estratégicos e táticos, Gestão de Indicadores e Gestão da mudança	Planos estratégicos e táticos, Gestão de Indicadores e Gestão da mudança	Planos estratégicos e táticos, Gestão de Indicadores e Gestão da mudança

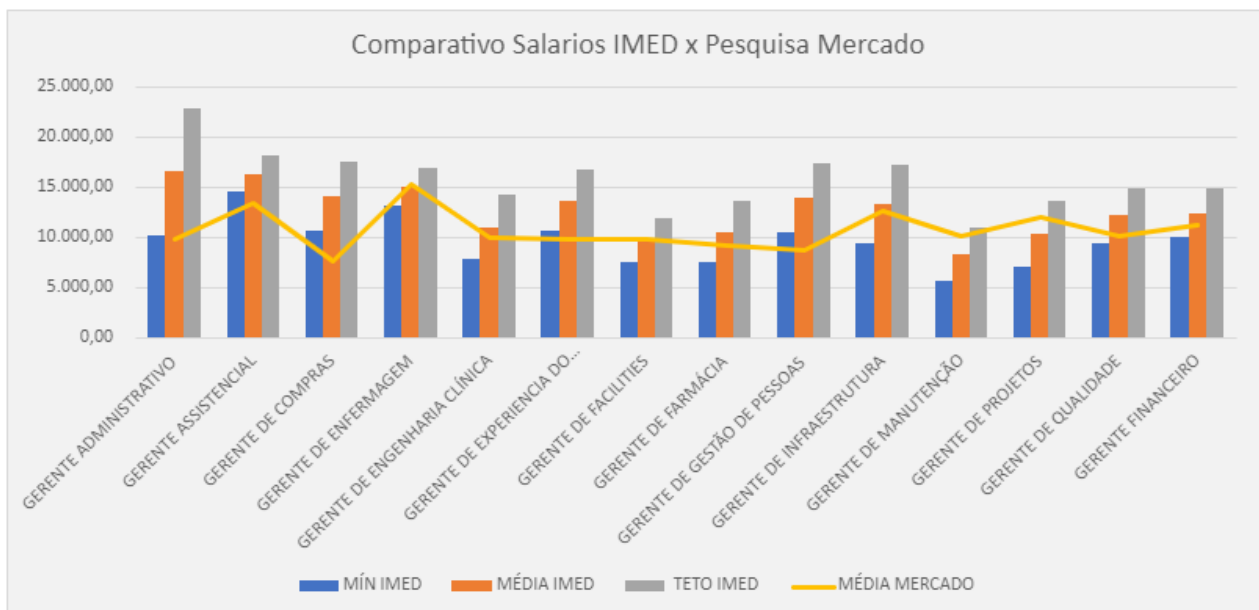
3. Competências e outros	
3.1 Competências Técnicas: <ul style="list-style-type: none"> • Legislação trabalhista; • Testes de recrutamento e seleção; • Treinamento e desenvolvimento; • Normas de segurança no trabalho; • Ferramentas da Qualidade; • Conhecimento técnico em legislações relacionados a serviços de saúde; 	3.2 Competências Comportamentais: <ul style="list-style-type: none"> • Inteligência emocional; • Gestão do tempo; • Relacionamento humanizado; • Visão sistêmica; • Foco no resultado; • Ética e honestidade; • Direcionador de soluções; • Foco no cliente interno e externo;
3.3 Acessos necessários: <ul style="list-style-type: none"> • E-mail; • MV; • Internet; • Trello; • Pasta da área. 	3.4 Treinamentos exigidos: <ul style="list-style-type: none"> Integração; • Protocolos Internos. • NR32.

4. Descrição das Atribuições
Liderar e desenvolver projetos;
Recrutamento e seleção de líderes e executivos;
Gerenciar e realizar a manutenção do plano de cargos e salários;
Gerenciar e acompanhar os programas de treinamento, capacitação técnica e comportamental;
Administrar folha de pagamento, benefícios, registros e controle de serviços prestados por terceiros;

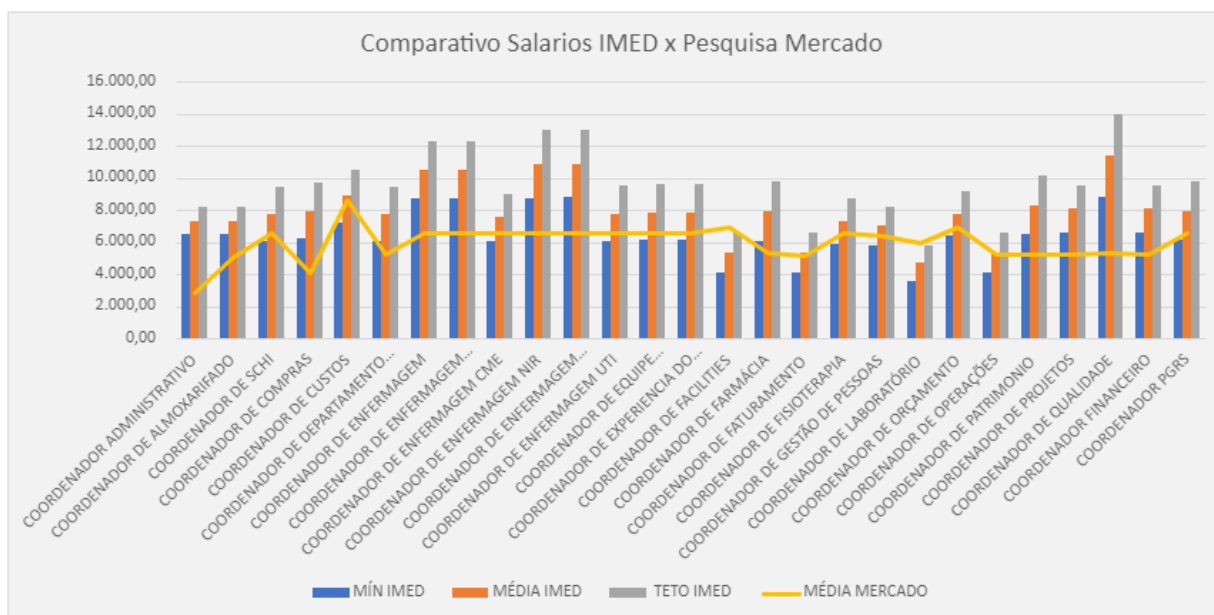
6. Pesquisa Salarial



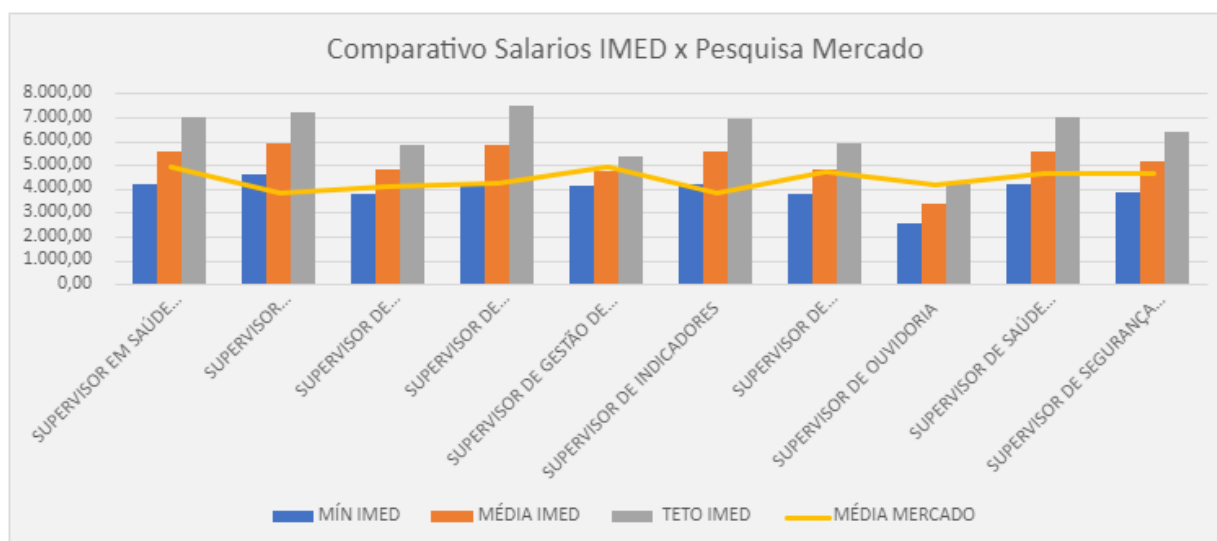
Comparativo Salários: Diretores



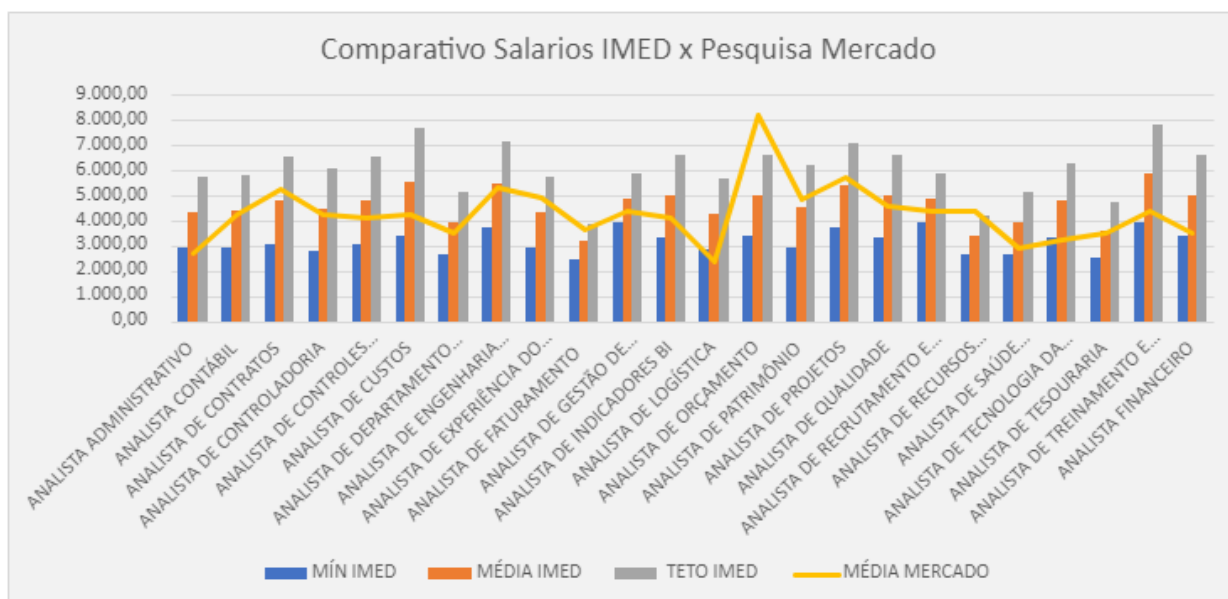
Comparativo Salários: Gerente



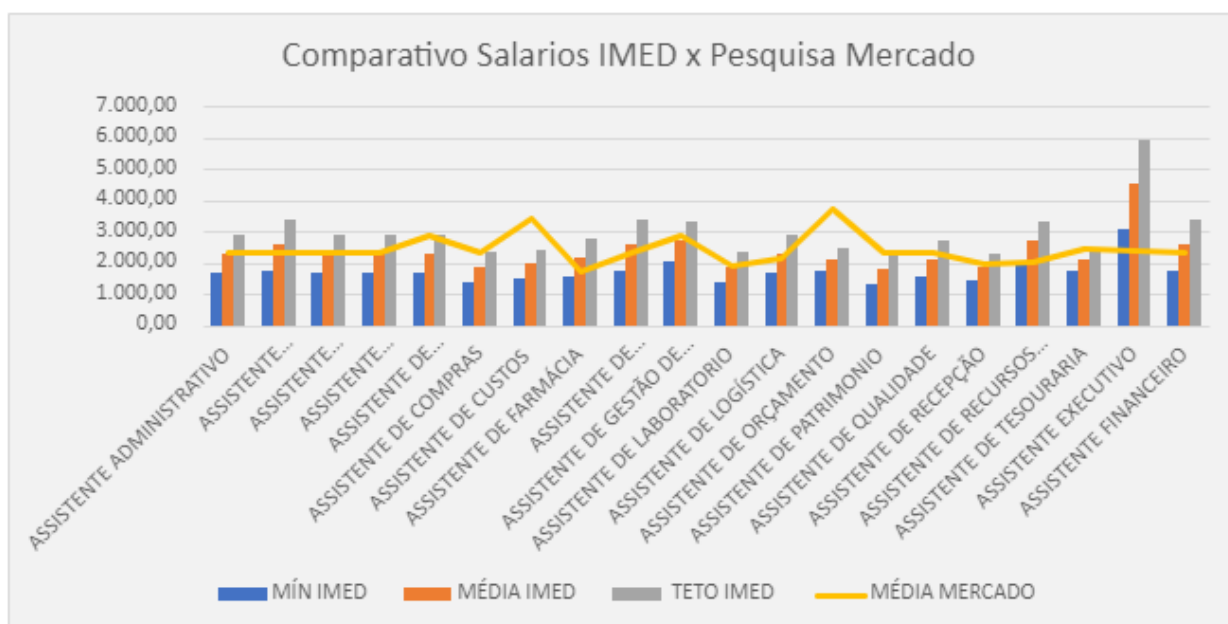
Comparativo Salários: Coordenadores



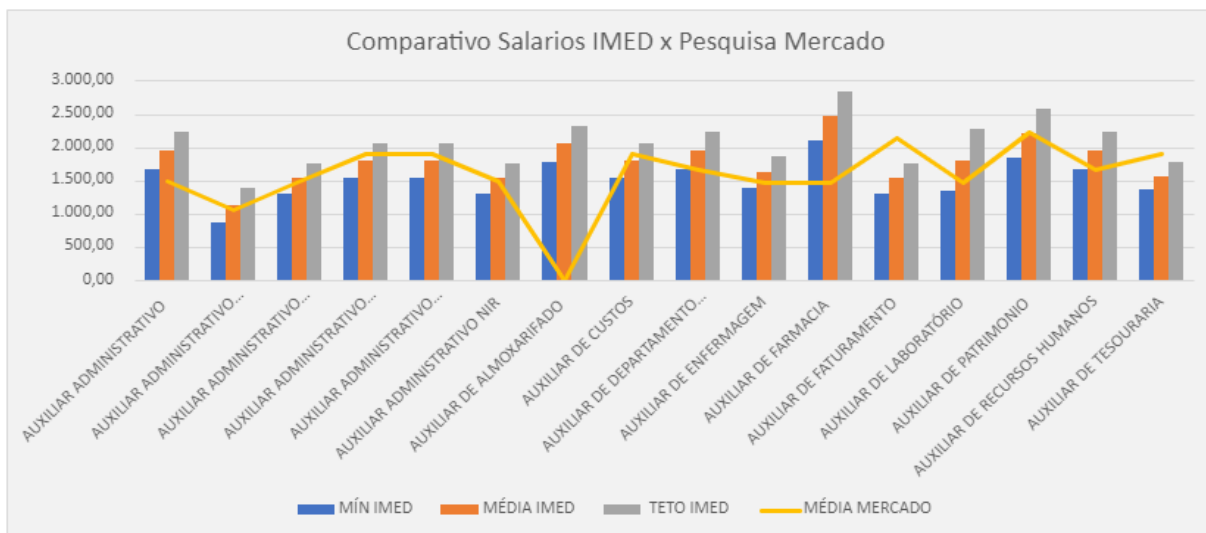
Comparativo Salários: Supervisores



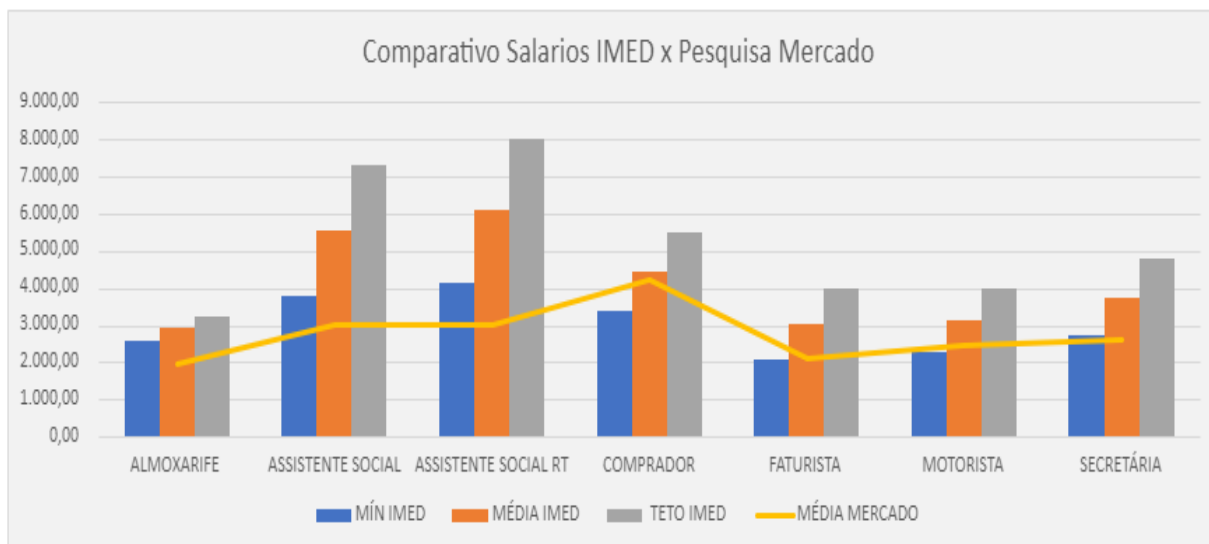
Comparativo Salários: Analistas



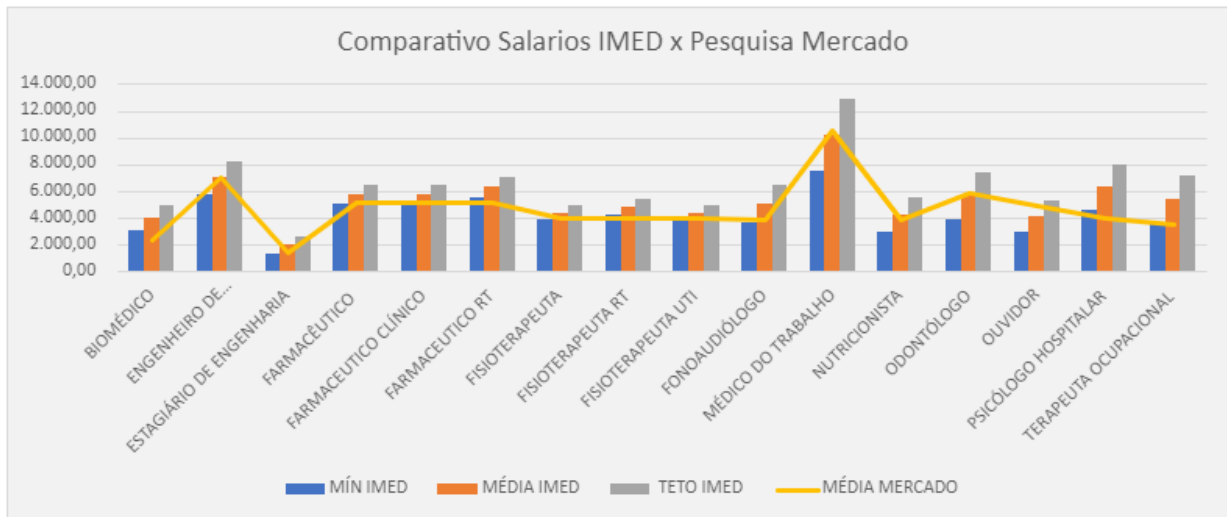
Comparativo Salários: Assistentes



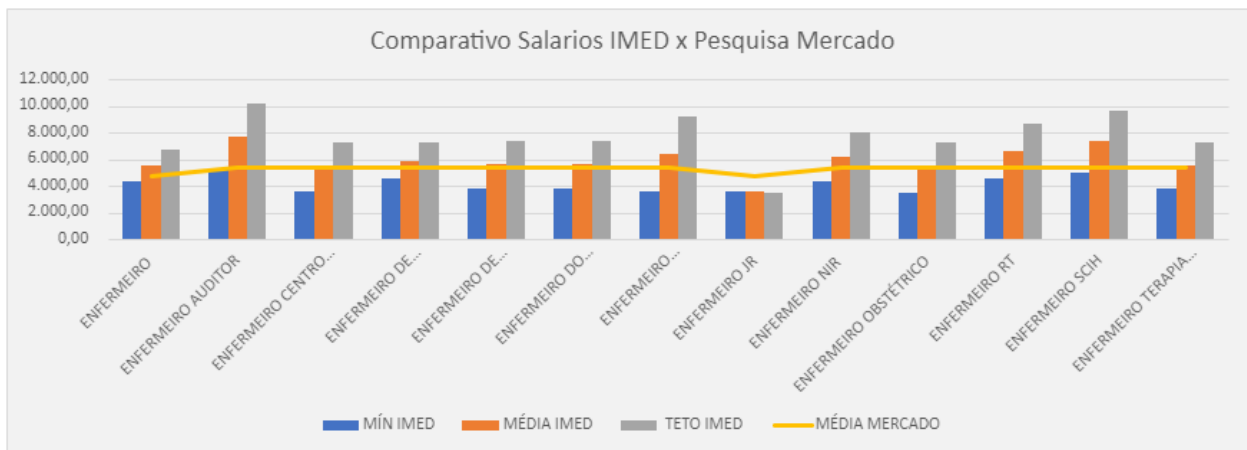
Comparativo Salários: Auxiliares



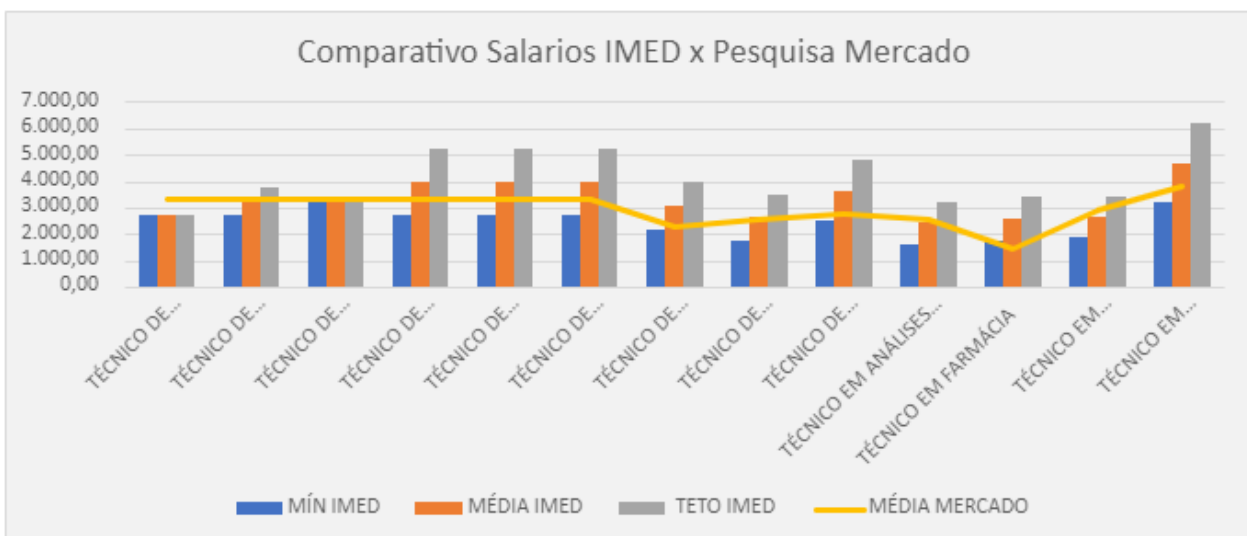
Comparativo Salários: Funcional



Comparativo Salários: Profissional



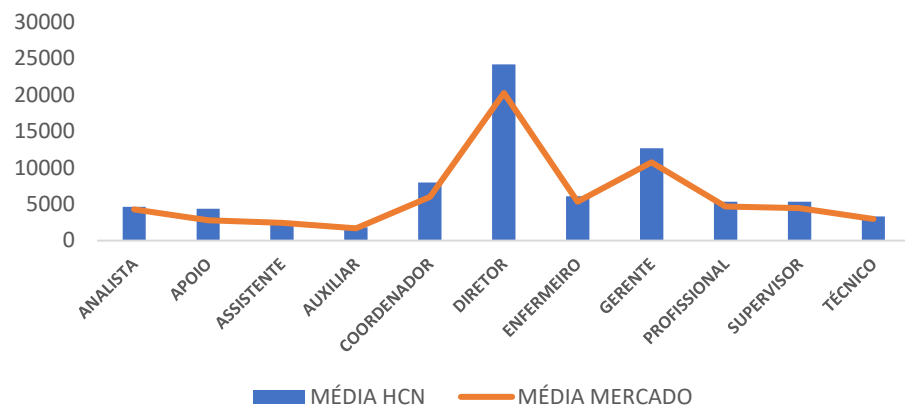
Comparativo Salários: Enfermeiros



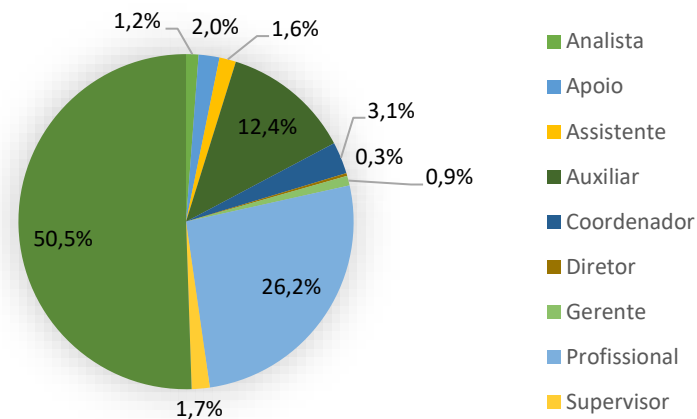
Comparativo Salários: Técnicos

RESUMO INFORMAÇÕES HCN X PESQUISA SALARIAL

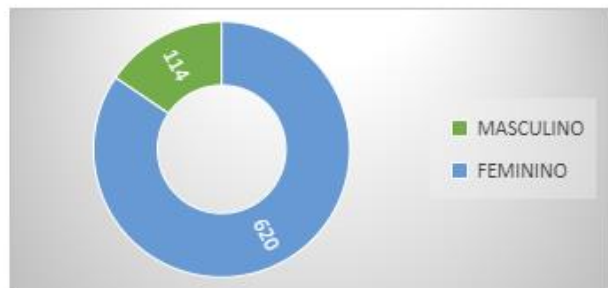
Salários HCN x Pesquisa de Mercado



Ocupantes por Cargo HCN



NÚMERO DE COLABORADORES	MAIOR SALÁRIO	MENOR SALÁRIO	MÉDIA SALARIAL	MASCULINO	FEMININO
734	R\$ 29.484,93	R\$ 1.533,06	R\$ 3.348,15	114 16%	620 84%



Fonte da pesquisa salarial

<https://www.salario.com.br/busca-salarial/Uruacu>

<https://www.glassdoor.com.br>

Região Centro Oeste – Estado Goiás

Tabela de Remunerações Iniciais

CARGO	ÁREA	NÍVEL	CATEGORIA	NÍVEL I
ALMOXARIFE	OPERAÇÃO	MÉDIO	APOIO	2.572,25
ANALISTA ADMINISTRATIVO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	2.896,56
ANALISTA CONTÁBIL	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	2.935,92
ANALISTA DE CONTRATOS	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	3.049,70
ANALISTA DE CONTROLADORIA	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	2.823,80
ANALISTA DE CONTROLES INTERNOS	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	3.049,70
ANALISTA DE CUSTOS	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	3.427,38
ANALISTA DE DEPARTAMENTO PESSOAL	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	2.665,41
ANALISTA DE ENGENHARIA CLÍNICA	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	3.753,48
ANALISTA DE EXPERIÊNCIA DO PACIENTE	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ANALISTA	2.896,56
ANALISTA DE FATURAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	2.471,00
ANALISTA DE GESTÃO DE PESSOAS	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	3.932,64
ANALISTA DE INDICADORES BI	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	3.342,82
ANALISTA DE LOGÍSTICA	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	2.876,31
ANALISTA DE ORÇAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	3.404,44
ANALISTA DE PATRIMÔNIO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	2.896,56
ANALISTA DE PROJETOS	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	3.753,48
ANALISTA DE QUALIDADE	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ANALISTA	3.342,82
ANALISTA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	3.932,64
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	2.665,41
ANALISTA DE SAÚDE OCUPACIONAL	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ANALISTA	2.665,41
ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	3.342,94
ANALISTA DE TESOUREARIA	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	2.513,78
ANALISTA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	3.932,64
ANALISTA FINANCEIRO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ANALISTA	3.404,44
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE	1.700,29
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE FATURAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE	1.759,45
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	ASSISTENTE	1.700,29
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO QUALIDADE	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	ASSISTENTE	1.700,29
ASSISTENTE DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE	1.700,29
ASSISTENTE DE COMPRAS	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE	1.412,00
ASSISTENTE DE CUSTOS	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE	1.522,00
ASSISTENTE DE FARMÁCIA	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	ASSISTENTE	1.533,06
ASSISTENTE DE FATURAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE	1.759,45
ASSISTENTE DE GESTÃO DE PESSOAS	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE	2.054,07
ASSISTENTE DE LABORATORIO	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	ASSISTENTE	1.412,00
ASSISTENTE DE LOGÍSTICA	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE	1.667,32
ASSISTENTE DE ORÇAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE	1.765,35
ASSISTENTE DE PATRIMONIO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE	1.412,00
ASSISTENTE DE QUALIDADE	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	ASSISTENTE	1.577,46
ASSISTENTE DE RECEPÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE	1.412,00
ASSISTENTE DE RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE	2.054,07
ASSISTENTE DE TESOUREARIA	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE	1.765,35
ASSISTENTE EXECUTIVO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	ASSISTENTE	3.070,44
ASSISTENTE FINANCEIRO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	ASSISTENTE	1.759,45
ASSISTENTE SOCIAL	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	APOIO	3.765,50
ASSISTENTE SOCIAL RT	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	APOIO	4.142,05
AUXILIAR DE GESTÃO DE PESSOAS	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR	1.670,80
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR	1.670,80
AUXILIAR ADMINISTRATIVO APRENDIZ	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR	995,98
AUXILIAR ADMINISTRATIVO ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	AUXILIAR	1.412,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO FATURAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR	1.533,06
AUXILIAR ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR	1.533,06
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIR	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR	1.412,00
AUXILIAR DE ALMOXARIFADO	OPERAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR	1.769,46
AUXILIAR DE CUSTOS	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR	1.533,06
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR	1.670,80
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	AUXILIAR	2.375,00
AUXILIAR DE FARMACIA	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	AUXILIAR	2.109,56
AUXILIAR DE FATURAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR	1.412,00
AUXILIAR DE LABORATÓRIO	ASSISTÊNCIA	MÉDIO	AUXILIAR	1.412,00
AUXILIAR DE PATRIMONIO	OPERAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR	1.850,35

CARGO	ÁREA	NÍVEL	CATEGORIA	NÍVEL I
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR	1.670,80
AUXILIAR DE TESOUREARIA	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	AUXILIAR	1.412,00
BIOMÉDICO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL	3.067,64
COMPRADOR	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	APOIO	3.404,44
COORDENADOR ADMINISTRATIVO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR	6.491,13
COORDENADOR DE ALMOXARIFADO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR	6.491,13
COORDENADOR DE SCHI	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR	6.054,26
COORDENADOR DE COMPRAS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR	6.215,40
COORDENADOR DE CUSTOS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR	7.247,70
COORDENADOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR	6.054,26
COORDENADOR DE ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR	8.708,54
COORDENADOR DE ENFERMAGEM CC	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR	8.708,54
COORDENADOR DE ENFERMAGEM CME	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR	8.708,54
COORDENADOR DE ENFERMAGEM NIR	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR	8.708,54
COORDENADOR DE ENFERMAGEM ONCOLOGIA	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR	8.708,54
COORDENADOR DE ENFERMAGEM UTI	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR	8.708,54
COORDENADOR DE EQUIPE MULTIDISCIPLINAR	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR	6.110,85
COORDENADOR DE EXPERIENCIA DO PACIENTE	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR	6.110,85
COORDENADOR DE FACILITIES	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR	4.112,12
COORDENADOR DE FARMÁCIA	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR	6.087,99
COORDENADOR DE FATURAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR	4.112,12
COORDENADOR DE FISIOTERAPIA	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR	5.870,00
COORDENADOR DE GESTÃO DE PESSOAS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR	5.812,02
COORDENADOR DE LABORATÓRIO	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR	3.592,00
COORDENADOR DE OPERAÇÕES	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR	7.140,24
COORDENADOR DE ORÇAMENTO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR	6.422,82
COORDENADOR DE PATRIMONIO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR	6.491,13
COORDENADOR DE PROJETOS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR	6.588,82
COORDENADOR DE QUALIDADE	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR	8.798,93
COORDENADOR FINANCEIRO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	COORDENADOR	6.588,82
COORDENADOR PGRS	ASSISTÊNCIA	LÍDER	COORDENADOR	6.110,85
DIRETOR ADMINISTRATIVO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR	22.310,02
DIRETOR ADMINISTRATIVO CORPORATIVO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR	22.310,02
DIRETOR ADMINISTRATIVO HOSPITALAR	ASSISTÊNCIA	LÍDER	DIRETOR	14.509,47
DIRETOR ASSISTENCIAL	ASSISTÊNCIA	LÍDER	DIRETOR	20.576,44
DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR	18.898,87
DIRETOR DE ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	LÍDER	DIRETOR	18.532,80
DIRETOR DE OPERAÇÕES	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR	13.345,69
DIRETOR DE RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR	22.310,02
DIRETOR DE SERVIÇOS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR	13.345,69
DIRETOR FINANCEIRO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR	17.961,16
DIRETOR GERAL	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	DIRETOR	22.310,02
DIRETOR TÉCNICO HOSPITALAR	ASSISTÊNCIA	LÍDER	DIRETOR	17.334,18
ENFERMEIRO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO	4.750,00
ENFERMEIRO AUDITOR	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO	4.750,00
ENFERMEIRO CENTRO CIRÚRGICO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO	4.750,00
ENFERMEIRO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO	4.750,00
ENFERMEIRO DE QUALIDADE	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO	4.750,00
ENFERMEIRO DO TRABALHO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO	4.750,00
ENFERMEIRO EPIDEMIOLOGISTA	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO	4.889,37
ENFERMEIRO NIR	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO	4.750,00
ENFERMEIRO OBSTÉTRICO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO	4.750,00
ENFERMEIRO RT	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO	4.750,00
ENFERMEIRO SCIH	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO	5.013,68
ENFERMEIRO TERAPIA INTENSIVA	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	ENFERMEIRO	4.750,00
ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	PROFISSIONAL	5.812,02
ESTAGIÁRIO	ADMINISTRAÇÃO	SUPERIOR	PROFISSIONAL	1.357,00
FARMACÊUTICO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL	4.375,78
FARMACEUTICO CLÍNICO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL	5.348,18
FARMACEUTICO RT	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL	5.348,18
FATURISTA	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	APOIO	2.056,75
FISIOTERAPEUTA	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL	3.875,47
FISIOTERAPEUTA RT	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL	4.262,50
FISIOTERAPEUTA UTI	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL	3.875,47

CARGO	ÁREA	NÍVEL	CATEGORIA	NÍVEL I
FONOAUDIÓLOGO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL	3.681,10
GERENTE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE	10.192,34
GERENTE ASSISTENCIAL	ASSISTÊNCIA	LÍDER	GERENTE	14.513,16
GERENTE DE COMPRAS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE	10.590,80
GERENTE DE ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	LÍDER	GERENTE	13.108,78
GERENTE DE ENGENHARIA CLÍNICA	ASSISTÊNCIA	LÍDER	GERENTE	7.769,52
GERENTE DE EXPERIENCIA DO PACIENTE	ASSISTÊNCIA	LÍDER	GERENTE	10.633,50
GERENTE DE FACILITIES	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE	7.567,01
GERENTE DE FARMÁCIA	ASSISTÊNCIA	LÍDER	GERENTE	7.447,85
GERENTE DE GESTÃO DE PESSOAS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE	10.480,00
GERENTE DE INFRAESTRUTURA	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE	9.461,47
GERENTE DE MANUTENÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE	5.630,22
GERENTE DE PROJETOS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE	7.024,21
GERENTE DE QUALIDADE	ASSISTÊNCIA	LÍDER	GERENTE	9.461,47
GERENTE FINANCEIRO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	GERENTE	9.960,01
MÉDICO DO TRABALHO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL	7.567,01
MOTORISTA	OPERAÇÃO	MÉDIO	APOIO	2.277,13
NUTRICIONISTA	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL	2.957,02
ODONTÓLOGO	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL	3.931,20
OUVIDOR	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL	2.967,42
PSICÓLOGO HOSPITALAR	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL	4.602,27
SECRETÁRIA	ADMINISTRAÇÃO	MÉDIO	APOIO	2.736,96
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR	4.583,60
SUPERVISOR DE ALMOXARIFADO E PATRIMÔNIO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR	3.750,22
SUPERVISOR DE ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	LÍDER	SUPERVISOR	5.700,00
SUPERVISOR DE GESTÃO DE PESSOAS	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR	4.112,12
SUPERVISOR DE INDICADORES	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR	4.173,11
SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR	3.750,22
SUPERVISOR DE OUVIDORIA	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR	2.533,59
SUPERVISOR DE SAÚDE OCUPACIONAL	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR	4.212,11
SUPERVISOR DE SEGURANÇA DO TRABALHO	ADMINISTRAÇÃO	LÍDER	SUPERVISOR	3.861,00
SUPERVISOR DE FISIOTERAPIA	ASSISTÊNCIA	LÍDER	SUPERVISOR	4.878,41
SUPERVISOR DE SERVIÇO SOCIAL	ASSISTÊNCIA	LÍDER	SUPERVISOR	4.878,41
SUPERVISOR DE PSICOLOGIA	ASSISTÊNCIA	LÍDER	SUPERVISOR	4.878,41
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO	3.325,00
TÉCNICO DE ENFERMAGEM - INST. CIRÚRGICO	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO	3.325,00
TÉCNICO DE ENFERMAGEM DIARISTA	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO	3.325,00
TÉCNICO DE ENFERMAGEM EPIDEMIOLOGIA	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO	3.325,00
TÉCNICO DE ENFERMAGEM NVEH	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO	3.325,00
TÉCNICO DE ENFERMAGEM SCIH	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO	3.325,00
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	ADMINISTRAÇÃO	TÉCNICO	TÉCNICO	2.162,16
TÉCNICO DE LABORATÓRIO	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO	1.748,59
TÉCNICO DE RADIOLOGIA	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO	2.472,77
TÉCNICO EM ANÁLISES CLÍNICAS	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO	1.578,81
TÉCNICO EM FARMÁCIA	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO	1.766,30
TÉCNICO EM IMOBILIZAÇÃO ORTOPÉDICA	ASSISTÊNCIA	TÉCNICO	TÉCNICO	1.883,32
TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	OPERAÇÃO	TÉCNICO	TÉCNICO	3.189,70
TERAPEUTA OCUPACIONAL	ASSISTÊNCIA	SUPERIOR	PROFISSIONAL	3.668,46

7. Glossário

Para compreensão do plano, apresentamos os conceitos gerais utilizados nesta política:

Avaliação de Desempenho - Verificação dos resultados alcançados comparados com os padrões de desempenho estabelecidos;

Amplitude de Classe: Percentual correspondente à diferença entre o menor e maior valor remuneratório de uma classe salarial;

Cargo – Conjunto de atribuições de natureza e requisitos semelhantes e que tem responsabilidades específicas a serem praticadas pelo colaborador;

Cargo amplo – Cargos de natureza abrangente, dos diferentes grupos organizacionais, cujas atribuições poderão ser exercidas em diversas áreas de conhecimento do ambiente organizacional da organização

Carreira – É a estruturação de cargos da mesma natureza em níveis salariais distintos em razão de maior conhecimento, experiência e competências individuais exigidas;

Classe – Compreende o grau de complexidade das atribuições e responsabilidades, expressas por padrões hierarquizados dentro de um cargo que se reflete em valores organizados em níveis. Esses níveis correspondem a trajetória salarial no mesmo grau de complexidade ou maturidade;

Competências – Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes individuais aplicadas ao trabalho, que permitem ao indivíduo desenvolver as atribuições exigidas no seu cargo;

Desenvolvimento de carreira – Processo de crescimento profissional do empregado para assumir e executar atribuições de maior complexidade;

Colaborador – Pessoa contratada pelo HCN, para o exercício de cargo ou função

Enquadramento Funcional – Posicionamento do colaborador neste Plano de Cargos, Carreiras e Salários do HCN, de acordo com os requisitos exigidos para o cargo definido no processo seletivo;

Estrutura Salarial – Representada por grupo organizacional, classe e níveis salariais onde constam desde o menor até o maior salário pago;

Faixa Nível Salarial – Escala de valores, com limite inicial e final, estabelecido para cada classe de um cargo;

Função – Conjunto delimitado de atividades que apresentam substancial identidade de natureza, complexidade, requisitos e condições de trabalho;

Grupo Organizacional – Conjunto de cargos agrupados em níveis de escolaridade;

Maturidade – Crescimento profissional na carreira como resultado de sua experiência e vivência organizacional (interna e externa);

Nível Salarial: Representa cada um dos valores remuneratórios de uma classe;

Progressão Salarial – Mudança de enquadramento salarial do colaborador de um nível para outro superior, dentro da mesma classe do seu cargo, e de uma classe para outra dentro de mesmo grupo ocupacional;

Remuneração – Somatório dos valores correspondente ao nível salarial acrescido dos adicionais e vantagens recebidas pelo empregado;

Salário Base – Corresponde ao salário fundamental, sem o acréscimo de importâncias fixas ou variáveis com as quais se completa a remuneração global dos empregados;

Step - Percentual aplicado entre os níveis salariais da tabela, de forma a permitir aos empregados avanços horizontais na carreira.



Elaborado por: **Diagnose Treinamento e Desenvolvimento**
Angela Chagas