



Plano de \_\_\_\_\_

# CARGOS E SALÁRIOS

\_\_\_\_\_ 2026

**Unidade:**

Hospital Estadual de  
Formosa (HEF)



## Sumário

|                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Apresentação .....</b>                                                 | <b>4</b>  |
| <b>2. Gestão de Pessoas .....</b>                                            | <b>5</b>  |
| 2.1. Classificação de Competências, Resultados e Entregas .....              | 6         |
| 2.2. Matriz de Competências, Entregas e Resultados .....                     | 7         |
| <b>3. Política.....</b>                                                      | <b>10</b> |
| 3.1. Objetivo e abrangência.....                                             | 10        |
| 3.2. Princípios e premissas.....                                             | 11        |
| 3.4. Estrutura de cargos e grupos ocupacionais.....                          | 11        |
| 3.5. Descrições de Cargos .....                                              | 12        |
| 3.6. Modelo de carreira em Y .....                                           | 13        |
| 3.7. Matriz de Dreyfus (Proficiência) e seu papel no PCCS.....               | 14        |
| 3.7.1. Avaliação de Desempenho e Nine Box.....                               | 15        |
| 3.8. Competências por classe e categoria (referência institucional).....     | 16        |
| 3.9. Senioridade .....                                                       | 17        |
| 3.10. Estrutura salarial, faixas e steps (progressão horizontal).....        | 19        |
| 3.11. Salários normatizados por lei .....                                    | 20        |
| 3.12. Cargos de Gestão .....                                                 | 20        |
| 3.13. Faixa salarial .....                                                   | 21        |
| 3.14. Valor salarial superior ao estabelecido .....                          | 21        |
| 3.15. Aprovações de alteração salarial e cargos .....                        | 21        |
| 3.16. Progressão vertical, promoção e movimentações .....                    | 22        |
| 3.17. Gratificações, adicionais e bonificações (critérios e governança)..... | 23        |
| 3.18. Enquadramento .....                                                    | 24        |
| 3.19. Critérios de Elegibilidade e Impedimentos .....                        | 24        |
| 3.20. Benefícios .....                                                       | 25        |
| 3.21. Benefícios – Auxílio Combustível, Vale-Refeição e Day Off .....        | 26        |
| 3.22. Governança, ciclos e processos de decisão.....                         | 27        |
| 3.23. Criação, extinção e/ou alteração de cargo.....                         | 27        |
| 3.24. Reajuste coletivo .....                                                | 28        |
| 3.25. Contratação de novos colaboradores .....                               | 28        |
| 3.26. Aprovação de vagas .....                                               | 28        |
| 3.27. Jornada de trabalho .....                                              | 28        |
| 3.28. Avaliação de cargos.....                                               | 28        |

|                                                                          |           |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.29. Disposições finais.....                                            | 29        |
| <b>4. Pesquisa Salarial de Mercado.....</b>                              | <b>29</b> |
| 4.1. Introdução.....                                                     | 29        |
| 4.2. Metodologia.....                                                    | 29        |
| 4.3. Caracterização da base analisada .....                              | 31        |
| 4.6. Conclusão.....                                                      | 38        |
| 4.7. Referências Bibliográficas.....                                     | 38        |
| <b>Glossário .....</b>                                                   | <b>39</b> |
| <b>Anexos.....</b>                                                       | <b>40</b> |
| I. Descrições Detalhadas dos Cargos .....                                | 40        |
| II. Requisitos dos Cargos Amplos por Nível de Senioridade.....           | 51        |
| III. Estrutura de Remuneração por Cargo .....                            | 61        |
| IV. Tabela de Progressão Percentual entre os Níveis de Senioridade ..... | 63        |

## 1. Apresentação

O Instituto de Medicina, Estudos e Desenvolvimento (IMED), no exercício de sua responsabilidade institucional e em consonância com as melhores práticas de gestão de pessoas, apresenta, por meio deste **Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS)**, as diretrizes que orientam a estruturação das funções, os critérios de desenvolvimento profissional e a gestão das movimentações salariais no âmbito do Hospital Estadual de Formosa (HEF), em alinhamento às necessidades institucionais.

Este documento consolida parâmetros formais voltados à organização das posições existentes, ao estabelecimento de critérios objetivos de crescimento profissional e à disciplina das práticas remuneratórias, promovendo um modelo de gestão baseado na equidade interna, na transparência dos processos, na competitividade frente ao mercado e na sustentabilidade econômico-financeira. Considera-se que, em um ambiente hospitalar, a proficiência técnica e comportamental, o nível de desempenho, e a maturidade profissional exercem influência direta sobre a segurança do paciente, a eficiência operacional e a qualidade da assistência prestada.

Nesse contexto, o PCCS configura-se como um instrumento estratégico de apoio à gestão de pessoas, contribuindo para o fortalecimento da governança, para a previsibilidade das decisões relacionadas à movimentação funcional e para a valorização do capital humano, ao mesmo tempo em que assegura coerência entre desenvolvimento profissional, responsabilidades assumidas e resultados esperados pela instituição.

A arquitetura do PCCS está fundamentada na integração de três eixos estruturantes, concebidos de forma complementar e interdependente:

I. **Gestão de Desempenho**, orientada pela avaliação de competências técnicas e comportamentais, resultados alcançados e entregas realizadas, assegurando que a evolução profissional esteja vinculada à contribuição efetiva do colaborador para os objetivos institucionais;

II. **Matriz de Dreyfus**, adotada como referência para a definição dos níveis de proficiência, permitindo diferenciar graus de autonomia, complexidade, tomada de decisão e maturidade profissional requeridos ao longo da trajetória funcional;

III. **Modelo de Carreira em Y**, que possibilita percursos profissionais distintos e igualmente valorizados, contemplando tanto a especialização técnica quanto a atuação em posições de liderança, respeitando as aptidões individuais e as necessidades organizacionais.

A articulação entre esses eixos assegura que a progressão profissional não esteja condicionada exclusivamente ao tempo de vínculo institucional, mas fundamentada em critérios objetivos, evidências de desempenho, processos de governança e aderência às demandas estratégicas da Unidade.

Nesse sentido, o PCCS define mecanismos estruturados de evolução profissional, contemplando tanto a **promoção horizontal**, caracterizada pela movimentação sequencial dentro do mesmo nível funcional, fundamentada no mérito, no desempenho apresentado e no tempo de serviço na Unidade, até o limite estabelecido para o enquadramento vigente; quanto a **progressão vertical**, vinculada ao processo de capacitação e desenvolvimento profissional, que possibilita ao colaborador avançar entre níveis de maior complexidade e responsabilidade no cargo ocupado, de acordo com critérios previamente estabelecidos e alinhados às necessidades institucionais.

## 2. Gestão de Pessoas

As políticas de Gestão de Pessoas do Hospital Estadual de Formosa estão fundamentadas em um modelo integrado de gestão do desempenho, orientado ao desenvolvimento contínuo dos colaboradores e ao fortalecimento dos resultados institucionais. Essa abordagem reconhece que o crescimento organizacional decorre não apenas do domínio de competências individuais, mas também da capacidade de gerar resultados consistentes e realizar entregas alinhadas às responsabilidades assumidas e às estratégias da instituição.

Nesse contexto, o modelo adotado pelo HEF estrutura-se a partir de três dimensões complementares e indissociáveis; **Competências, Resultados e Entregas**; que, em conjunto, permitem compreender de forma mais ampla e objetiva a contribuição de cada colaborador para o desempenho organizacional.

## **2.1. Classificação de Competências, Resultados e Entregas**

No que se refere às Competências, estas representam o conjunto de atributos que sustentam o desempenho profissional e orientam a atuação dos colaboradores na Unidade, estando organizadas em categorias que refletem tanto as exigências institucionais quanto as especificidades das funções exercidas, sendo elas:

- I. **Competências Essenciais** - aquelas que identificam o HEF e expressam sua razão de ser, traduzindo os valores, princípios e diretrizes que orientam a conduta profissional e a forma de atuação institucional. Constituem a base comum esperada de todos os colaboradores, independentemente do cargo ocupado.
- II. **Competências Comportamentais** - relacionadas aos traços de personalidade e às atitudes demonstradas no ambiente de trabalho, influenciando diretamente as relações interpessoais, a colaboração em equipe e a adequação do perfil profissional às diferentes funções e contextos organizacionais. São comumente associadas às chamadas soft skills e exercem papel determinante na dinâmica dos times e na cultura organizacional.
- III. **Competências Técnicas** - correspondem aos conhecimentos e habilidades adquiridos por meio da formação, da capacitação e da experiência profissional, sendo indispensáveis para o exercício adequado das atribuições do cargo. Essas competências, também conhecidas como hard skills, asseguram a execução das atividades com qualidade, segurança e conformidade técnica.

- IV. **Competências de Liderança** - aplicam-se às funções de gestão e coordenação, abrangendo um conjunto integrado de competências técnicas e comportamentais que se inter-relacionam e contribuem para o exercício eficaz da liderança organizacional. Envolve, entre outros aspectos, a capacidade de tomada de decisão, a condução de pessoas e processos, o desenvolvimento de equipes e a construção da autoridade moral necessária ao papel do líder.
- V. Os **Resultados** dizem respeito ao alcance de objetivos organizacionais, traduzidos em metas mensuráveis e alinhadas às estratégias institucionais, estruturadas por meio de OKRs (Objetivos e Resultados-Chave) e KPIs (Indicadores de Performance). Essa dimensão permite avaliar a efetividade da atuação profissional a partir do impacto gerado nos processos, nos serviços e nos indicadores prioritários da organização.
- VI. As **Entregas**, por sua vez, relacionam-se à execução das responsabilidades inerentes ao cargo, considerando critérios como qualidade, cumprimento de prazos, consistência técnica e impacto das atividades realizadas. Essa dimensão evidencia a capacidade

## 2.2. Matriz de Competências, Entregas e Resultados

A Matriz organiza, de forma integrada, as competências organizacionais, as entregas esperadas e os resultados associados a cada função, estabelecendo parâmetros objetivos para orientar o desempenho profissional e o alcance das metas institucionais.

### I. Competências Comportamentais

| Competências          | Descrição                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Autodesenvolvimento   | Busca novas informações, adquire e compartilha novos conhecimentos, habilidades e atitudes, transformando-as em ações e comportamentos que evidenciem melhorias efetivas no resultado do trabalho. |
| Autorresponsabilidade | Cumprir os prazos, datas e horários estabelecidos. Pode-se contar com sua participação em situações adversas.                                                                                      |

| Competências             | Descrição                                                                                                                                                                     |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comunicação Assertiva    | Expressa ideias e opiniões de forma clara e respeitosa, promovendo o entendimento e a cooperação na equipe.                                                                   |
| Dinamismo                | Está sempre alinhado com os objetivos da empresa, procura novos conhecimentos e consegue executar diversas tarefas de forma eficiente.                                        |
| Direcionador de Soluções | Identifica problemas, usa a comunicação, criatividade e organização para resolver e implementar soluções de forma rápida e eficaz.                                            |
| Proatividade             | Identifica e antecipa-se aos problemas, age com prontidão para buscar soluções e colabora ativamente com os objetivos da equipe e da empresa.                                 |
| Trabalho em Equipe       | Interage bem com outros membros da equipe, lida com posições contrárias, busca alternativas e contribui positivamente para a atuação dos demais, sempre pronto para cooperar. |

## II. Competências Técnicas

| Competência                                      | Descrição                                                                                                                |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Análise de Dados e Relatórios                    | Consegue coletar, interpretar e utilizar dados para a tomada de decisão.                                                 |
| Conhecimento em Ferramentas Digitais             | É proficiente em softwares específicos da área para garantir eficiência e produtividade.                                 |
| Conhecimento de Normas e Legislações Específicas | Conhece e aplica legislações, regulamentos ou normas técnicas essenciais para a área de atuação.                         |
| Domínio Técnico                                  | Apresenta conhecimento avançado e atualizado sobre práticas e ferramentas necessárias para execução das tarefas da área. |
| Gestão de Qualidade                              | Implementa e monitora processos de qualidade, especialmente relevantes para a área e a organização.                      |
| Gestão de Projetos                               | Planeja, executa e monitora projetos, respeitando prazos e orçamentos.                                                   |
| Inovação e Melhoria Contínua                     | Identifica oportunidades de otimização nos processos e sugerir melhorias.                                                |



### III. Competências Essenciais

| Competência                 | Descrição                                                                                                                                                 |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Foco no Cliente             | Entende e supera as expectativas do cliente (paciente, parceiro público e demais stakeholders), promovendo sua fidelização.                               |
| Transparência e Integridade | Age de maneira transparente e respeitosa, estabelecendo relação de respeito e confiança. Comprometido com normas e regras, sendo exemplo para seus pares. |

### IV. Competências de Liderança

| Competência                          | Descrição                                                                                                       |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comunicação Eficaz e Transparente    | Transmite informações de forma clara e transparente, mantendo a equipe informada e alinhada.                    |
| Delegação e Empoderamento            | Delega responsabilidades adequadamente, promovendo a autonomia e o crescimento da equipe.                       |
| Gestão de Conflitos                  | Identifica, resolve e previne conflitos dentro da equipe, mantendo um ambiente colaborativo e produtivo.        |
| Gestão e Desenvolvimento de Pessoas  | Desenvolve os membros da equipe, identificando e potencializando suas forças e competências.                    |
| Inspiração e Engajamento             | Motiva a equipe, promovendo um ambiente positivo e incentivando a alta performance.                             |
| Pensamento Inovador                  | Encoraja criatividade e inovação dentro da equipe para buscar soluções melhores e mais eficientes.              |
| Resiliência e Inteligência Emocional | Mantem o equilíbrio emocional em situações desafiadoras e auxilia a equipe a fazer o mesmo.                     |
| Visão Estratégica                    | Compreende e comunica as metas de longo prazo da empresa, direcionando as ações da equipe para esses objetivos. |
| Tomada de Decisão sob Pressão        | Decide rapidamente e com segurança em situações de alta pressão, balanceando riscos e benefícios.               |

## V. Resultados

| Competência                | Descrição                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Atingimento de Metas       | Alcança consistentemente os objetivos estabelecidos, cumpre rigorosamente os indicadores definidos e supera expectativas organizacionais, demonstrando proatividade na busca por resultados excepcionais. |
| Orientação para Resultados | Prioriza atividades com impacto estratégico, maximiza o desempenho individual e coletivo, e garante a entrega de resultados alinhados às metas organizacionais e à estratégia da equipe.                  |

## VI. Entregas

| Competência                  | Descrição                                                                                                                                                         |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Qualidade na Execução        | Realiza entregas com precisão técnica, adere aos padrões exigidos, assegura a excelência em cada etapa do processo e propõe melhorias que elevam os resultados."  |
| Gestão de Tempo e Eficiência | Organiza atividades de forma estratégica, cumpre prazos de maneira consistente e otimiza recursos, garantindo alta produtividade mesmo em cenários desafiadores." |

## 3. Política

### 3.1. Objetivo e abrangência

Este PCCS tem como objetivo padronizar a administração de cargos, carreira e salários no IMED, aplicando-se a todos os colaboradores, independentemente da unidade.

O plano orienta recrutamento, seleção, onboarding, avaliação de desempenho, progressão, promoção, movimentações laterais, gratificações, entre outros, além de servir como referência para auditorias, certificações e órgãos de controle.

### **3.2. Princípios e premissas**

O IMED adota como premissas: equidade interna (funções de complexidade semelhante devem ter remuneração coerente), competitividade externa (posicionamento de faixas alinhado ao mercado e à realidade regional), meritocracia com governança (reconhecimento condicionado a critérios e aprovações), transparência (regras comunicáveis e auditáveis), flexibilidade organizacional (cargos amplos com clareza de entregas) e conformidade (atenção a pisos legais, CCTs e regulamentações profissionais).

### **3.3. Segurança jurídica e transição estrutural**

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do IMED observa rigorosamente os princípios da legalidade, da irredutibilidade salarial, da vedação à alteração contratual lesiva e da isonomia, conforme previsto na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

As diretrizes estabelecidas neste Plano não geram, por si só, direito adquirido a progressões automáticas, reenquadramentos imediatos ou equiparações salariais, permanecendo tais movimentações condicionadas ao atendimento dos critérios formais, à governança institucional e à disponibilidade orçamentária.

### **3.4. Estrutura de cargos e grupos ocupacionais**

Para fins de organização do PCCS, os cargos do IMED são agrupados em Grupos Ocupacionais, que definem a natureza predominante das atividades e orientam critérios de competências, avaliação e carreira. Esses grupos não substituem a área de lotação; eles classificam o cargo para fins de política, sendo eles:

| <b>Grupo Ocupacional</b> | <b>Definição</b>                                                                                                            | <b>Exemplos (ilustrativos)</b>                               | <b>Classes típicas</b>                        |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Assistencial             | Atividades diretamente relacionadas ao cuidado, suporte diagnóstico/terapêutico e segurança do paciente.                    | Enfermagem, Fisioterapia, Farmácia, Assistência Social       | Todas                                         |
| Médio                    | Atividades administrativas e operacionais de média complexidade, executadas conforme rotinas e procedimentos estabelecidos. | Recepção, Almoxarifado, Assistente                           | Auxiliar / Assistente / Apoio                 |
| Técnico                  | Atividades técnicas regulamentadas e/ou com formação técnica, exigindo aplicação de normas e procedimentos.                 | Téc. Enfermagem, Téc. Radiologia, Téc. Segurança do Trabalho | Técnico                                       |
| Superior                 | Atividades de nível superior sem atribuição formal de gestão, incluindo RTs e especialistas.                                | Analistas, Psicologia, Nutrição, Serviço Social, Engenharia  | Analista / Especialista                       |
| Líder                    | Atividades de liderança de pessoas e/ou processos com escopo e responsabilidade ampliados.                                  | Supervisor, Coordenador, Gerente, Diretor                    | Supervisão / Coordenação / Gerência / Direção |

A estrutura de cargos do IMED prioriza o conceito de cargos amplos, nos quais um cargo representa um conjunto de atribuições e entregas correlatas, podendo ser exercido em diferentes setores, desde que mantidas a identidade do trabalho, os requisitos mínimos e as responsabilidades essenciais descritas na respectiva descrição de cargo.

### **3.5. Descrições de Cargos**

As descrições de cargos constituem instrumento essencial de gestão e são a base técnica para aplicação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do IMED.

As descrições de cargos são utilizadas como referência para recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, definição de competências, enquadramento salarial, progressões, promoções, movimentações laterais e auditorias internas e externas.

A criação, revisão ou extinção de descrições de cargos deverá seguir fluxo formal, com análise técnica da Gestão de Pessoas e aprovação da Diretoria.

Alterações relevantes no escopo, responsabilidades ou requisitos do cargo não poderão ser realizadas de forma informal ou individual, devendo ser refletidas na descrição de cargo antes de qualquer impacto em enquadramento salarial, progressão ou promoção.

As descrições de cargos serão revisadas periodicamente ou sempre que houver mudança organizacional, legal, tecnológica ou assistencial que impacte significativamente o conteúdo do trabalho.

No **Anexo I**, encontra-se disponibilizada tabela contendo as descrições detalhadas das funções atualmente ativas na Unidade.

### **3.6. Modelo de carreira em Y**

O IMED adota o modelo de Carreira em Y para permitir duas trajetórias legítimas de evolução: a trilha de especialização técnica (referência/especialista) e a trilha de liderança (gestão de pessoas e processos). Esse modelo evita que a liderança seja o único caminho de crescimento, preserva talentos técnicos e amplia a capacidade de formação de referências internas.

De forma prática, a Carreira em Y se manifesta a partir de um ponto de bifurcação, normalmente situado entre os níveis intermediários de carreira (ex.: Analista II/III, Especialista/Profissional II/III ou equivalente).

A partir desse ponto, o colaborador poderá evoluir: (i) para uma trilha técnica, tornando-se Especialista, ou (ii) para uma trilha de liderança, assumindo funções como Supervisor, Coordenador, Gerente e Diretor, conforme estrutura organizacional e governança.

| Ponto de Carreira | Trilha Técnica (Y)                                                | Trilha de Liderança (Y)                               | Critérios comuns (mínimos)                                        |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Entrada           | Aprendizagem e consolidação de rotinas                            | N/A                                                   | Avaliação de desempenho + capacitação obrigatória                 |
| Consolidação      | Domínio técnico do escopo do cargo                                | Liderança (RT) situacional pontual (quando aplicável) | Competente ou Proficiente                                         |
| Bifurcação        | Especialista (quando aplicável) / referência técnica em processos | Supervisor/Coordenador (quando aplicável)             | Proficiência mínima: Proficiente + Nine Box elegível + governança |
| Avançado          | Especialista (referência técnica institucional)                   | Gerente/Diretor (escopo ampliado)                     | Resultados consistentes + impacto institucional + orçamento/vaga  |

O enquadramento na trilha técnica ou de liderança não é automático e não decorre apenas do desejo do colaborador. A decisão considera: necessidade organizacional, desenho de organograma, requisitos legais (incluindo RT quando cabível), histórico de entregas, proficiência, desempenho e potencial. Em ambos os caminhos, o IMED preserva critérios de equidade e governança, evitando distorções por negociações individuais.

### 3.7. Matriz de Dreyfus (Proficiência) e seu papel no PCCS

A Matriz de Dreyfus é a metodologia estruturante adotada pelo IMED para mensurar o nível de proficiência do colaborador, considerando domínio técnico, autonomia, tomada de decisão e capacidade de lidar com situações complexas.

A proficiência descreve como o colaborador executa suas atividades, não sendo, por si só, sinônimo de cargo, nível de carreira ou remuneração.

| Nível (Dreyfus) | Características observáveis                                                          | Exemplos (ilustrativos)                                  |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Aprendiz        | Dependência de regras e supervisão constante; execução por repetição e orientação.   | Necessita roteiro/checklist para tarefas rotineiras.     |
| Iniciante       | Cumprir rotinas com supervisão; autonomia limitada em cenários fora do padrão.       | Executa bem o conhecido, mas hesita em exceções.         |
| Competente      | Autonomia moderada; previsibilidade; organiza prioridades; entrega consistente.      | Atende padrões sem retrabalho recorrente.                |
| Proficiente     | Visão sistêmica; antecipa problemas; decide com base em experiência; orienta pares.  | Propõe melhorias e ajusta condutas com segurança.        |
| Expert          | Referência técnica; atua estrategicamente; forma pessoas; lidera soluções complexas. | Define padrões, treina equipe e melhora processos-chave. |

Para fins de movimentação salarial e progressão na carreira, o IMED define a proficiência mínima elegível como Proficiente. Colaboradores classificados como Aprendiz, Iniciante ou Competente não são elegíveis a movimentações salariais por mérito, independentemente de tempo de casa, salvo ajustes legais (pisos, CCT) ou correções por equidade interna aprovadas em governança, sendo indispensável a demonstração consistente de domínio, autonomia e impacto no contexto institucional.

### 3.7.1. Avaliação de Desempenho e Nine Box

A Avaliação de Desempenho do IMED é o instrumento oficial para medir e desenvolver competências, resultados e entregas, sendo registrada em ferramenta digital (ex.: Sólides) e suportada por evidências.

Em consonância com os fundamentos apresentados anteriormente, o processo avaliativo está estruturado em três dimensões complementares: competências, resultados e entregas; analisadas de forma integrada. A avaliação é qualificada pela aplicação da Matriz de Proficiência de Dreyfus, que permite identificar o nível de autonomia e maturidade

na execução das atividades, bem como pela análise do potencial de desenvolvimento, que possibilita o posicionamento do colaborador na Matriz Nine Box (desempenho x potencial). Esse posicionamento subsidia a definição de Planos de Desenvolvimento Individual, ações de sucessão e decisões de movimentação interna, sem substituir os requisitos formais e as regras estabelecidas no PCCS.

| Quadrante (ex.) | Leitura sintética                     | Proficiência mínima                           | Diretriz de ação                                                                              |
|-----------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7               | Alto desempenho / potencial moderado  | Proficiente                                   | Elegível a 1 step, caso se mantenha por no mínimo 2 ciclos (se houver orçamento e aprovação). |
| 8               | Alto desempenho / alto potencial      | Proficiente                                   | Elegível a 1 step no ciclo (se houver orçamento aprovado).                                    |
| 9               | Excelente desempenho / alto potencial | Expert ou Proficiente com evidências robustas | Elegível a até 2 steps e/ou indicação para trilha Y (técnica ou liderança).                   |

A utilização da Nine Box não substitui requisitos formais do PCCS. Ela subsidia decisões, em conjunto com critérios de elegibilidade, disponibilidade orçamentária, necessidade organizacional e análise de equidade interna.

### 3.8. Competências por classe e categoria (referência institucional)

As competências organizacionais do IMED são agrupadas em: essenciais (valores e razão de ser), comportamentais (soft skills), técnicas (hard skills) e liderança (gestão de pessoas e processos). A seleção de competências avaliadas pode variar por classe, mantendo um núcleo comum institucional. A seguir, apresenta-se uma tabela ilustrativa de composição por classe.



| <b>Classe</b>                             | <b>Essenciais<br/>(ex.)</b>     | <b>Comportamentais<br/>(ex.)</b>                              | <b>Técnicas<br/>(ex.)</b>                                              | <b>Liderança<br/>(ex.)</b>                                                                | <b>Obs.</b>                                                                |
|-------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Auxiliar/<br>Assistente<br>(Médio)        | Humanização;<br>Foco no Cliente | Trabalho em Equipe;<br>Proatividade;<br>Autorresponsabilidade | Domínio<br>Técnico<br>(básico);<br>Ferramentas<br>Digitais<br>(básico) | N/A                                                                                       | Até 1<br>entrega; foco<br>em rotina e<br>padrão.                           |
| Técnico<br>(Assistencial/<br>Técnico)     | Humanização;<br>Foco no Cliente | Transparência;<br>Proatividade;<br>Comunicação<br>Assertiva   | Domínio<br>Técnico;<br>Normas e<br>Legislação;<br>Qualidade            | N/A                                                                                       | Até 1<br>entrega; foco<br>em<br>segurança e<br>protocolo.                  |
| Analista/<br>Profissional<br>(Superior)   | Humanização;<br>Foco no Cliente | Autodesenvolvimento;<br>Direcionador de<br>Soluções           | Análise de<br>Dados;<br>Gestão de<br>Projetos;<br>Melhoria<br>Contínua | Delegação<br>(quando<br>aplicável)                                                        | 1 entrega + 1<br>resultado<br>(conforme<br>classe).                        |
| Supervisor/<br>Coord./Gere<br>nte (Líder) | Humanização;<br>Foco no Cliente | Comunicação;<br>Transparência;<br>Autorresponsabilidade       | Indicadores;<br>Gestão de<br>Processos;<br>Qualidade                   | Gestão de<br>Pessoas;<br>Decisão<br>sob<br>pressão;<br>Conflitos;<br>Visão<br>estratégica | Resultados<br>(OKRs/KPIs)<br>ganham<br>peso;<br>calibração<br>obrigatória. |

### 3.9. Senioridade

No âmbito do PCCS, a No âmbito do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), a senioridade corresponde aos níveis formais de carreira, estruturados em estágios progressivos (I a V), definidos a partir do grau de complexidade das atribuições, da abrangência das responsabilidades, do nível de autonomia e do impacto institucional esperado em cada etapa. Os níveis de senioridade constituem referência organizacional para enquadramento funcional, evolução de carreira e estruturação salarial, não sendo automaticamente alcançados pelo tempo de vínculo empregatício.

De forma complementar, o nível de proficiência, apurado no âmbito da Avaliação de Desempenho, conforme o Modelo de Dreyfus adotado pelo IMED, representa o grau de domínio técnico e comportamental demonstrado pelo colaborador no exercício de suas atividades. A proficiência avaliada subsidia a análise de elegibilidade para progressão nos níveis de senioridade, porém não garante, de forma automática, o avanço de nível.

A progressão permanecerá condicionada ao atendimento dos critérios formais do PCCS, à existência de vaga, à governança institucional e às necessidades organizacionais.

| <b>Nível de Senioridade</b> | <b>Caracterização do Nível</b>                                                                                                                                              | <b>Enquadramento na Contratação</b>                                                                             | <b>Movimentação Vertical Interna</b>                                                                                  |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>I</b>                    | Início de carreira, atuação em atividades de menor complexidade, com necessidade de orientação e acompanhamento frequentes.                                                 | Permitido para ingresso inicial, atendidos os requisitos mínimos do cargo.                                      | Evolução possível mediante atendimento aos critérios do PCCS e resultados satisfatórios na Avaliação de Desempenho.   |
| <b>II*</b>                  | Atuação com experiência e maturidade profissional para desenvolver e/ou liderar tecnicamente atividades de média complexidade, com menor necessidade de acompanhamento.     | Permitido quando comprovada experiência compatível com a complexidade do nível.                                 | Possível mediante comprovação de proficiência adequada na Avaliação de Desempenho, observados vaga e governança.      |
| <b>III*</b>                 | Atuação com sólida experiência e maturidade profissional para desenvolver e liderar tecnicamente atividades de alta complexidade, com acompanhamento eventual da liderança. | Permitido para profissionais com experiência consolidada e requisitos técnicos compatíveis.                     | Condicionada à proficiência atestada na Avaliação de Desempenho e ao atendimento dos critérios do PCCS.               |
| <b>IV*</b>                  | Profissional de alta qualificação e competência técnica diferenciada, reconhecido como referência técnica interna, com elevado grau de autonomia.                           | Permitido mediante comprovação de expertise técnica diferenciada ou especialização relevante.                   | Dependente de proficiência elevada atestada na Avaliação de Desempenho, existência de vaga e aprovação institucional. |
| <b>V*</b>                   | Profissional com sólida e relevante experiência, atuando em posições de representação, comando técnico ou gestão, com alto impacto institucional.                           | Permitido em situações específicas, conforme necessidade organizacional e aprovação das instâncias competentes. | Condicionada à proficiência comprovada, histórico consistente de desempenho, vaga e governança institucional.         |

(\*) Os níveis de senioridade II a V não constituem, necessariamente, posições permanentes na estrutura organizacional. Seu provimento, seja por contratação externa ou movimentação interna, está condicionado à existência de demandas específicas, projetos, processos estratégicos ou necessidades organizacionais.

A movimentação vertical interna está condicionada, obrigatoriamente, à comprovação de níveis adequados de proficiência, atestados por meio da Avaliação de Desempenho, bem como ao cumprimento das normas estabelecidas neste Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), não ocorrendo de forma automática.

Adicionalmente, no Anexo II, encontra-se disponibilizada tabela contendo a diferenciação adotada pela instituição para fins de enquadramento e progressão nos níveis de senioridade.

### **3.10. Estrutura salarial, faixas e steps (progressão horizontal)**

A estrutura salarial do IMED é organizada por níveis de carreira e respectivas faixas salariais. Cada faixa é composta por ponto inicial, ponto médio e ponto máximo, servindo como referência de posicionamento. Dentro da faixa, o IMED utiliza steps (faixas horizontais) para reconhecer evolução por mérito e maturidade, sem mudança de nível de carreira.

A progressão horizontal por step é condicionada a: (i) proficiência mínima Proficiente (Dreyfus), (ii) resultado de avaliação de desempenho elegível, (iii) calibração entre gestores quando aplicável, (iv) orçamento e governança institucional, e (v) ausência de impedimentos (ex.: desempenho insuficiente, sanções disciplinares vigentes, inconformidades graves).

| Nível de Carreira      | Faixa (Piso) | Faixa (Médio) | Faixa (Teto) | Steps (ex.)                    | Obs.                                                          |
|------------------------|--------------|---------------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Analista (ilustrativo) | R\$ 4.500    | R\$ 5.000     | R\$ 6.000    | Step A /<br>Step B /<br>Step C | Percentuais reais definidos em tabela salarial institucional. |
| Técnico (ilustrativo)  | R\$ 3.000    | R\$ 3.325     | R\$ 3.900    | Step A /<br>Step B /<br>Step C | Compatibilizar com piso/CCT quando aplicável.                 |

No **Anexo III**, encontra-se a relação dos cargos ativos com a respectiva primeira faixa de remuneração, e, no **Anexo IV**, a relação dos cargos com os percentuais de diferença aplicáveis entre os níveis de senioridade.

### 3.11. Salários normatizados por lei

Para os cargos cujas remunerações estejam regulamentadas por legislação específica, acordos, convenções ou dissídios coletivos, serão observados, prioritariamente, os valores e os índices de reajuste definidos nos respectivos instrumentos normativos. Na hipótese de o valor normativo resultar inferior ao enquadramento previsto na estrutura salarial institucional, prevalecerá o salário estabelecido no Plano de Cargos, Carreiras e Salários, em observância aos princípios de equidade interna, conformidade legal e sustentabilidade financeira.

Para as categorias profissionais não regulamentadas por instrumentos legais ou coletivos específicos, o salário de referência será definido com base nos dados da pesquisa salarial regional adotada pelo IMED, considerando-se, adicionalmente, critérios de mercado, complexidade do cargo e equilíbrio interno.

### 3.12. Cargos de Gestão

A remuneração dos cargos de liderança deverá observar um patamar mínimo **de variação salarial**, considerada a remuneração total, inclusive eventual gratificação por função, em relação ao ponto inicial da faixa salarial dos cargos base, dos colaboradores diretamente subordinados.

Nos casos em que a estrutura organizacional da área demandar níveis distintos de liderança, em razão da complexidade das atividades, a remuneração das funções de gerência e direção deverá apresentar variação de até 30% em relação à remuneração da função de coordenação, observados os critérios de enquadramento, governança institucional e disponibilidade orçamentária.

### **3.13. Faixa salarial**

O intervalo de valores atribuídos a cada grupo salarial será composto por um ponto inicial (80%) e um máximo (120%), onde o ponto médio (100%) representa a mediana de remuneração do mercado para o cargo referenciado neste grupo salarial.

### **3.14. 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.

### **3.15. Aprovações de alteração salarial e cargos**

A alteração salarial deverá ser aprovada sempre pelo Conselho Diretor em conjunto com a Diretoria de Gestão de Pessoas.

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 da Unidade.

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.

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 2 (dois) anos.

As movimentações de remuneração ocorrerão no ciclo de revisão salarial a ser definida pela Diretoria de Gestão de Pessoas, no mês de fevereiro de cada ano, podendo ocorrer uma segunda revisão em agosto, caso necessário.

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.

### **3.16. Progressão vertical, promoção e movimentações**

A progressão vertical corresponde à mudança de nível de carreira (ex.: Analista I para Analista II; Técnico II para Técnico III) ou à mudança de classe (ex.: Analista para Especialista; Supervisor para Coordenador). Ela exige:

- Existência de vaga aprovada;
- Aderência aos requisitos do cargo;
- Desempenho e proficiência compatíveis;
- Participação mínima em capacitações obrigatórias e aprovação em governança.
- 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.

Para promoções que envolvam mudança significativa de escopo, poderá ser instituído período de designação/estágio supervisionado por até 90 dias, com definição formal de entregas esperadas, avaliação ao término e, quando aplicável, gratificação temporária de função, conforme regras deste PCCS.

Toda movimentação prevista neste PCCS está condicionada à disponibilidade orçamentária anual aprovada, sendo vedada qualquer concessão que comprometa a sustentabilidade financeira do IMED.

### **3.17. Gratificações, adicionais e bonificações (critérios e governança)**

O IMED poderá conceder gratificação por função aos colaboradores designados formalmente para funções de liderança e/ou responsabilidades adicionais relevantes (ex.: coordenação, supervisão, gestão de processos críticos, preceptoria institucional, responsabilidade técnica quando aplicável), respeitando limites e critérios internos.

Critérios gerais para gratificação por função: (i) designação formal por ato/portaria interna, (ii) descrição clara de responsabilidades adicionais, (iii) manutenção do desempenho mínimo esperado, (iv) vigência condicionada ao exercício da função, mediante aditivo, e (v) percentuais definidos por tabela institucional, usualmente entre 10% e 30% do salário base para funções de liderança, podendo variar conforme porte, complexidade e escopo. A gratificação não constitui obrigação contratual permanente e poderá ser revista ou cessada quando encerrado o exercício da função.

Bonificação por projeto (adicional variável) poderá ser concedida, em caráter eventual, para reconhecimento de participação em projetos estratégicos com metas e entregas formalizadas que implique em atividade extra. O pagamento poderá ser limitado, como referência, a até um salário base do colaborador, em parcela única anual, sem incorporação e condicionado à comprovação de resultados, respeitando legislação vigente e regras internas.

| Instrumento                   | Quando aplicar                                          | Critérios mínimos                          | Aprovação                      |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------|
| Gratificação por Função       | Designação para liderança/processo/R T (quando cabível) | Ato formal + escopo + desempenho mínimo    | Gestão de Pessoas + Diretoria  |
| Bonificação por Projeto       | Projeto estratégico com indicadores de sucesso          | Termo de projeto + evidência de resultados | Comitê/Diretoria + GP          |
| Reconhecimento não financeiro | Resultados pontuais/boas práticas                       | Registro e critérios internos              | Gestor + GP (quando aplicável) |

### 3.18. Enquadramento

As movimentações da remuneração dos colaboradores lotados na Unidade dentro da faixa salarial serão:

- **Vertical:** O salário é alterado para se enquadrar em um novo cargo.
- **Horizontal:** Aumento por mérito (3 a 16% limitados a 3 degraus até o próximo nível) sendo o primeiro degrau sempre de 3 ou 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.

### 3.19. Critérios de Elegibilidade e Impedimentos

A participação em processos de progressão salarial, promoção, designação de função, gratificação ou bonificação está condicionada ao atendimento simultâneo dos critérios de elegibilidade definidos neste PCCS, bem como à inexistência de impedimentos formais. Critérios mínimos de elegibilidade:



- Avaliação de desempenho dentro dos parâmetros elegíveis definidos no ciclo vigente;
- Proficiência mínima exigida para o tipo de movimentação;
- Cumprimento das capacitações obrigatórias do cargo ou função;
- Tempo mínimo no cargo, quando aplicável, conforme normativos internos;
- Existência de orçamento aprovado e necessidade organizacional.

Constituem impedimentos formais, entre outros:

- Advertência ou suspensão disciplinar vigente;
- Avaliação de desempenho abaixo do mínimo estabelecido;
- Descumprimento de normas institucionais ou assistenciais críticas;
- Inconformidades legais, éticas ou de segurança do paciente;
- Ausência de vaga aprovada ou restrição orçamentária.

O atendimento aos critérios de elegibilidade não gera direito automático à movimentação, permanecendo a decisão condicionada à análise de governança institucional.

### **3.20. Benefícios**

O IMED adota um pacote de benefícios que integra a remuneração total, podendo variar conforme a Unidade e as condições operacionais. Esse pacote pode incluir vale-transporte, alimentação em refeitório, vale-refeição ou vale-alimentação, observada a legislação e os instrumentos coletivos aplicáveis. Outros benefícios poderão ser concedidos por liberalidade, como programas de saúde e bem-estar e ações de educação corporativa. A política de benefícios será regulamentada em documento próprio, sendo o PCCS a referência para sua integração com cargos e carreiras.

### **3.21. Benefícios – Auxílio Combustível, Vale-Refeição e Day Off**

A instituição poderá conceder, por liberalidade e conforme critérios internos, auxílio combustível, vale-refeição e folga aniversário - Day Off, observadas as seguintes condições gerais para o Day Off:

- O Day Off corresponde à concessão de 01 (um) dia de folga, para o colaborador que fizer aniversário, sem prejuízo da remuneração, conforme programação da Unidade;
- A concessão do benefício será restrita ao colaborador que não possua registro de medida disciplinar aplicada nos últimos 11 (onze) meses, ou no período compreendido entre a data de admissão e a concessão do benefício, quando inferior a esse prazo;
- O colaborador deverá estar fora do período de experiência.

O auxílio combustível será pago no valor de R\$ 15,00 por dia efetivamente trabalhado, ao colaborador que comprovar residência em município diverso daquele onde exerce suas atividades.

O vale-refeição será concedido no valor de R\$ 36,00 por dia efetivamente trabalhado, exclusivamente ao colaborador que desempenhar suas atividades fora da Unidade hospitalar.

Os benefícios possuem natureza não salarial, não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos legais, não geram direito adquirido, podendo ser revistos, suspensos ou cancelados a qualquer tempo, nos termos da legislação vigente e das políticas institucionais.

| <b>Benefício (ex.)</b>            | <b>Diretriz</b>                                                                      | <b>Observação</b>                                            |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Vale Transporte                   | Conceder conforme legislação e política interna.                                     | Desconto e regras conforme normativos vigentes.              |
| Refeitório / Alimentação          | Disponibilizar quando há estrutura local.                                            | Pode variar por Unidade.                                     |
| Vale Refeição ou Vale Alimentação | Aplicar quando não houver refeitório institucional ou conforme legislação aplicável. | Valor definido em política específica e negociação coletiva. |
| Folga aniversário (Day Off)       | Conceder conforme regras internas.                                                   | Aplicável conforme escala e viabilidade do setor.            |

### **3.22. Governança, ciclos e processos de decisão**

Para preservar equidade e sustentabilidade, as movimentações salariais e ocupacionais deverão ocorrer preferencialmente em ciclos institucionais (ex.: revisão anual), podendo existir janelas extraordinárias mediante justificativa. A Gestão de Pessoas será responsável por consolidar dados (equidade interna, pesquisa de mercado, impacto financeiro, aderência a requisitos e histórico de desempenho), submetendo propostas à Diretoria e instâncias deliberativas aplicáveis.

É vedada a criação de expectativa de remuneração ou movimentação sem aprovação formal. Toda proposta de promoção, progressão, gratificação ou bonificação deverá ser registrada, documentada e aprovada conforme governança.

### **3.23. Criação, extinção e/ou alteração de cargo**

A criação, revisão ou extinção de cargos no âmbito da Unidade é de responsabilidade exclusiva da Diretoria de Gestão de Pessoas, devendo ocorrer de forma articulada com a Diretoria Administrativa da área envolvida e em estrita observância às diretrizes estabelecidas na Política de Recrutamento e Seleção vigente.

### **3.24. Reajuste coletivo**

Serão assegurados conforme estabelecido em convenção coletiva das categorias.

### **3.25. 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 ou de senioridade, respeitando equidade externa e interna.

**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.

### **3.26. Aprovação de vagas**

- **Vaga extraorçamentária:** a liberação de vaga extraorçamentária ocorrerá após a aprovação formal pelo Conselho Diretor.
- **Vagas orçadas:** a aprovação de vagas obedecerá aos critérios vigentes determinados pela Diretoria de Gestão de Pessoas.

### **3.27. 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.

### **3.28. Avaliação de cargos**

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

### **3.29. Disposições finais**

A implantação do presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) não implica renovação contratual automática nem altera, por si só, as condições individuais de trabalho previamente formalizadas, preservando-se integralmente a remuneração vigente e os direitos legalmente adquiridos.

A operacionalização individual das diretrizes deste PCCS, quando aplicável, será formalizada por meio de termos específicos de ciência ou de aditamento contratual, observada a legislação trabalhista vigente, não sendo admitida a criação de expectativa de direito fora dos critérios, ciclos e instâncias de governança definidos neste Plano.

Em caso de divergência entre este PCCS e documentos complementares, prevalecerá a orientação da instância de governança definida pelo IMED, preservando conformidade legal e sustentabilidade institucional.

## **4. Pesquisa Salarial de Mercado**

### **4.1. Introdução**

Este relatório apresenta os principais resultados da pesquisa salarial realizada no Hospital Estadual de Formosa (HEF) com o objetivo de subsidiar tecnicamente a consolidação e atualização do Plano de Cargos, Salários e Benefícios (PCS) do IMED. A análise foi conduzida com base em critérios de conformidade institucional, equidade interna, competitividade externa e sustentabilidade econômico-financeira, em consonância com as exigências da Secretaria de Estado da Saúde de Goiás (SES-GO).

### **4.2. Metodologia**

A pesquisa salarial adotou metodologia estatística amplamente reconhecida no mercado, utilizando a mediana salarial (P50) como parâmetro central de comparação, associada à análise de dispersão por quartis (P25 e P75). Essa abordagem é validada por consultorias especializadas como Mercer, Korn Ferry Hay, Robert Half e HSM, e permite

avaliar com precisão o posicionamento remuneratório praticado pelo IMED frente ao mercado.

Para fins de atendimento às exigências contratuais e normativas da SES-GO, a pesquisa considerou dados de remuneração de, no mínimo, cinco instituições congêneres, caracterizadas como Organizações Sociais e entidades privadas atuantes na gestão de unidades hospitalares do SUS, com porte, complexidade assistencial e região de inserção compatíveis com o HEF.

As fontes de dados incluíram Portais de Transparência da SES-GO, sites institucionais de Organizações Sociais, além de benchmarks públicos e privados obtidos em plataformas reconhecidas como HSM Management, Robert Half, Catho e Salario.com.br.

Nos casos em que não foi identificada correspondência direta de cargos no mercado, adotou-se metodologia de equivalência funcional, considerando similaridade de atribuições, nível de escolaridade exigido, complexidade técnica, responsabilidade assistencial e carga horária.

A análise comparativa resultou no cálculo do gap percentual entre a mediana salarial praticada pelo IMED e a mediana de mercado, classificada da seguinte forma:

- Acima do Mercado: gap superior a +15%
- Alinhado ao Mercado: gap entre -15% e +15%
- Com Possibilidade de Ajuste: gap inferior a -15%

Adicionalmente, a análise considerou as Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) vigentes das categorias profissionais abrangidas pelo HEF, observando pisos salariais, adicionais legais, jornadas específicas e demais cláusulas econômicas aplicáveis. As CCTs foram utilizadas como referência mínima obrigatória, assegurando conformidade legal e compatibilidade entre os valores praticados pelo IMED, os parâmetros de mercado e as normas coletivas.

#### 4.3. Caracterização da base analisada

Para garantir maior consistência analítica e permitir leituras comparativas mais precisas, os cargos contemplados na pesquisa salarial foram organizados em grupos ocupacionais, considerando a similaridade de responsabilidades, complexidade técnica, nível de escolaridade exigido e papel estratégico na operação hospitalar.

Essa segmentação possibilita não apenas a análise do posicionamento salarial frente ao mercado, mas também a compreensão do perfil do quadro de profissionais da unidade, subsidiando decisões mais assertivas no âmbito do Plano de Cargos e Salários.

Os grupos ocupacionais definidos para o HEF foram:

**Grupo Assistencial** – compreende os profissionais diretamente envolvidos na assistência ao paciente e na execução do cuidado em saúde, incluindo cargos como enfermeiros, nutricionistas, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, psicólogos, entre outros.

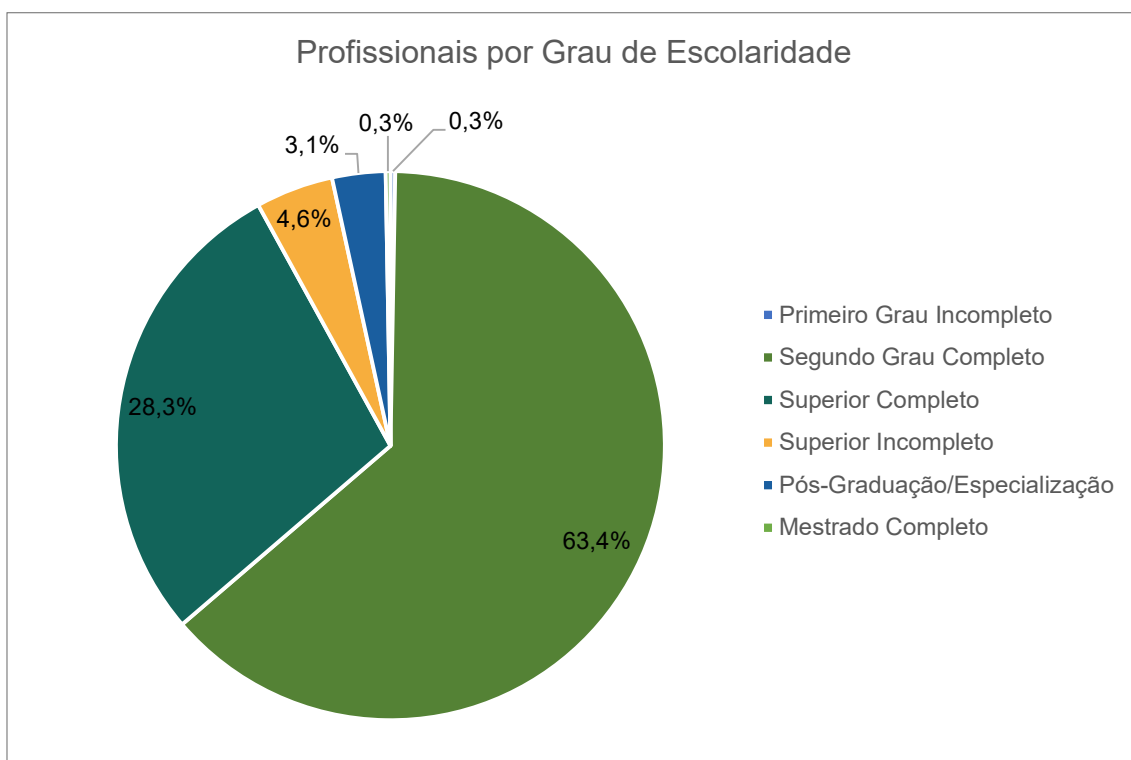
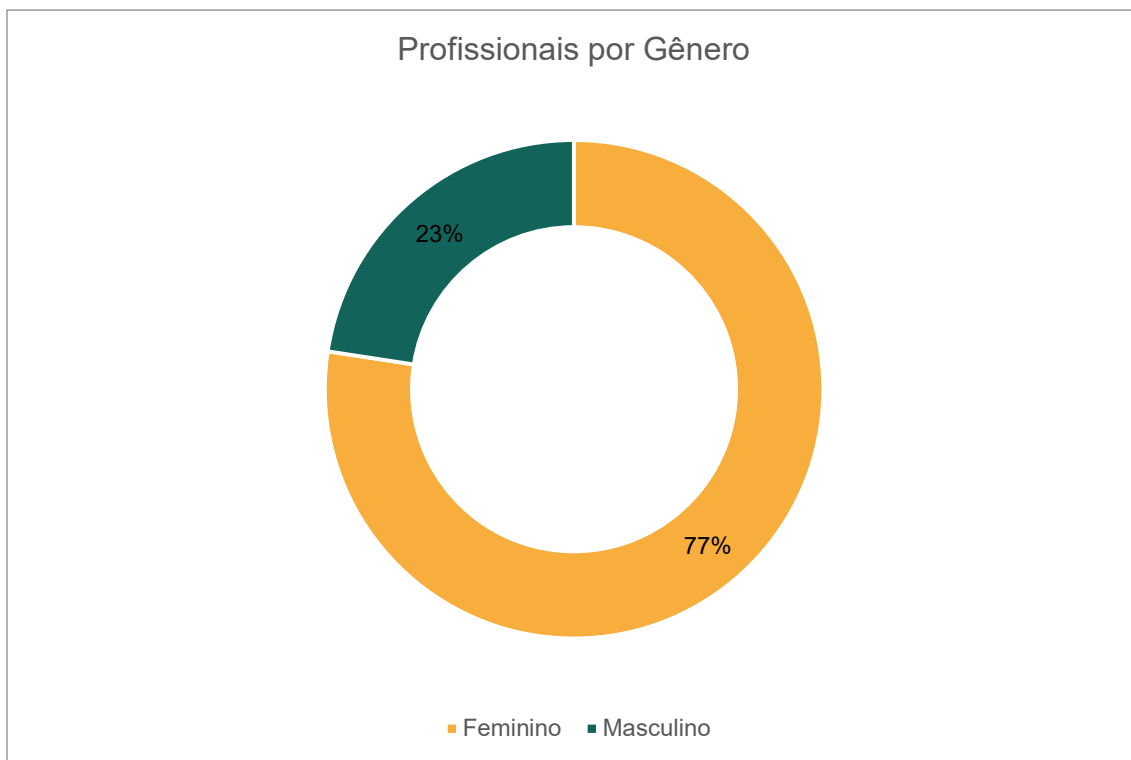
**Grupo de Liderança** – abrange os cargos com responsabilidade de gestão, coordenação e tomada de decisão, com impacto direto nos resultados assistenciais e administrativos da unidade, incluindo gerentes, diretores, coordenadores e supervisores.

**Grupo Médio** – formado por profissionais de apoio operacional e administrativo, essenciais para o funcionamento da unidade, englobando cargos como assistentes, auxiliares administrativos, almoxarife, motorista, faturista, entre outros.

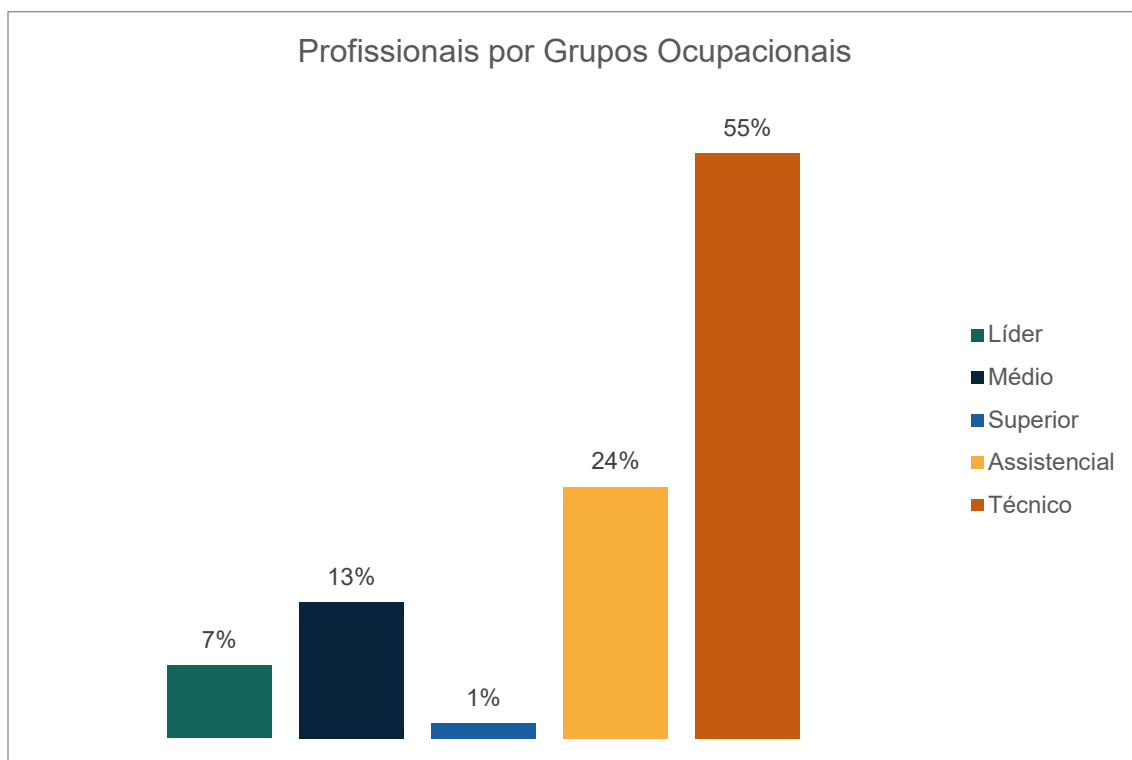
**Grupo Superior** – reúne cargos de nível superior com atuação técnica especializada ou estratégica, não necessariamente vinculados à gestão direta, incluindo analistas, médico do trabalho, engenheiro do trabalho, ouvidor e comprador.

**Grupo Técnico** – composto por profissionais com formação técnica específica, que exercem funções fundamentais na assistência e no suporte à operação hospitalar, como técnicos de enfermagem, técnico em farmácia e técnico em informática.

Além da segmentação por grupos ocupacionais, a pesquisa considerou a caracterização do quadro de profissionais por gênero e grau de escolaridade, permitindo uma visão ampliada da composição da força de trabalho e contribuindo para análises de equidade, diversidade e alinhamento com as práticas institucionais do IMED.





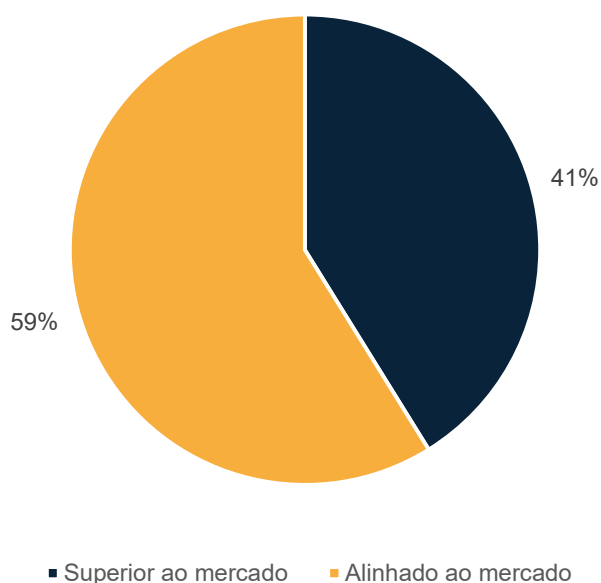


#### 4.4. Resultados

A presente pesquisa salarial abrangeu 100% dos cargos constantes do Plano de Cargos e Salários vigente da unidade HEF. Do total de cargos avaliados:

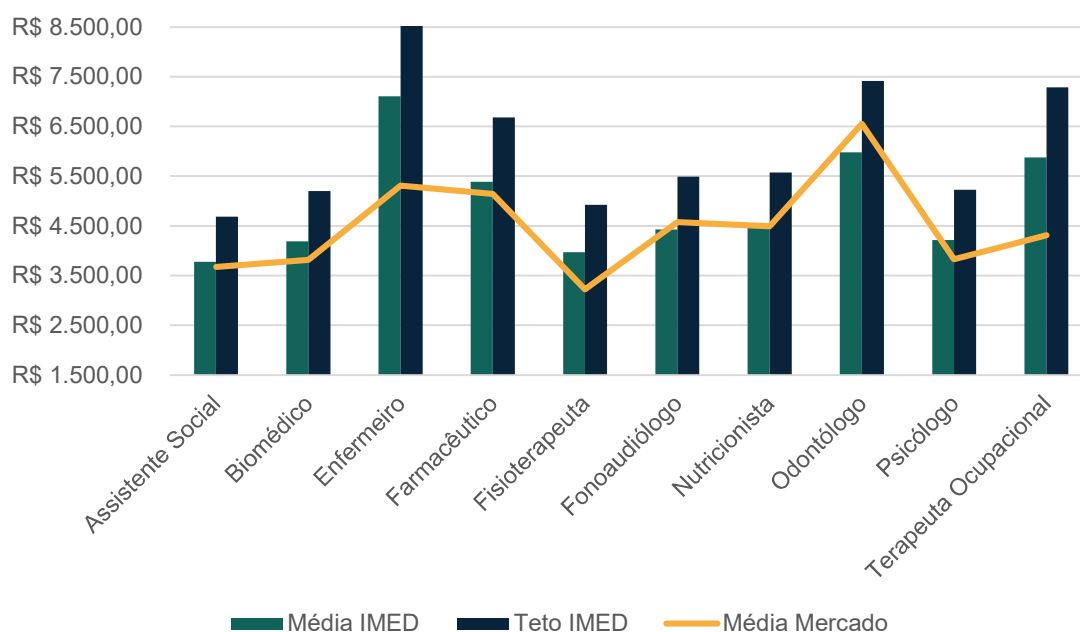
- 41% estão com salários acima do mercado;
- 59% estão alinhados à mediana de mercado;

Percentual de Competitividade Salarial  
Cargos Avaliados

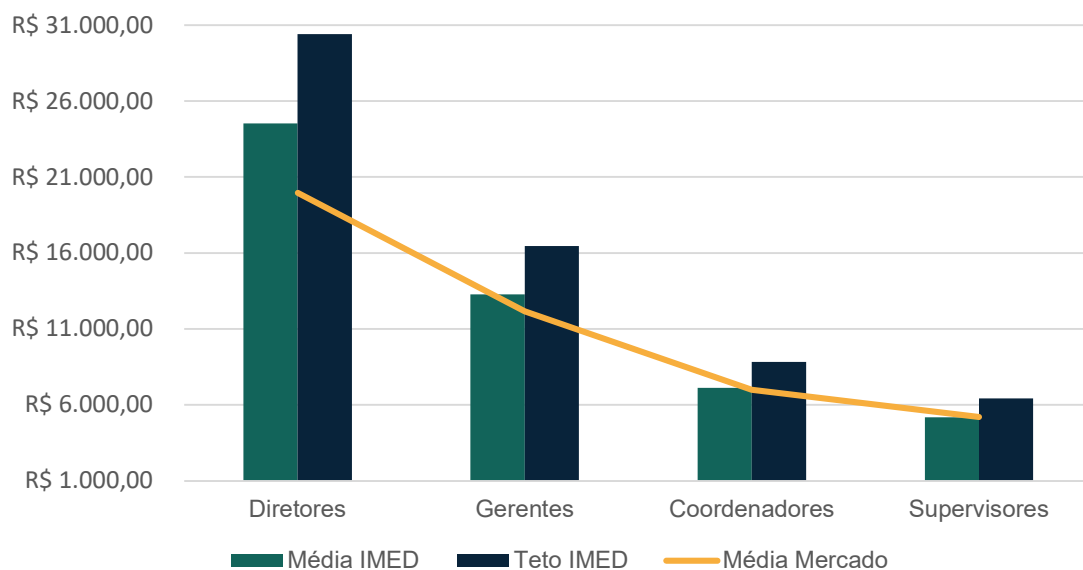


Na sequência, os resultados são ilustrados por meio de gráficos complementares, organizados por grupos ocupacionais, que permitem uma leitura detalhada do posicionamento salarial do IMED em relação ao mercado.

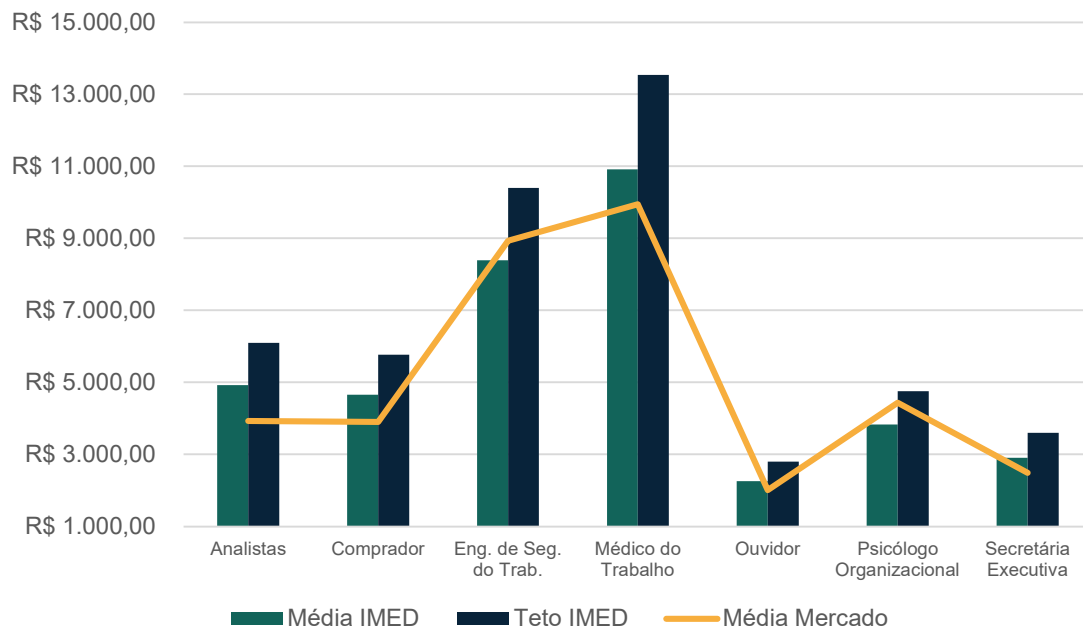
Comparativo Salários - IMED x Média Mercado  
Grupo Funcional - Assistencial

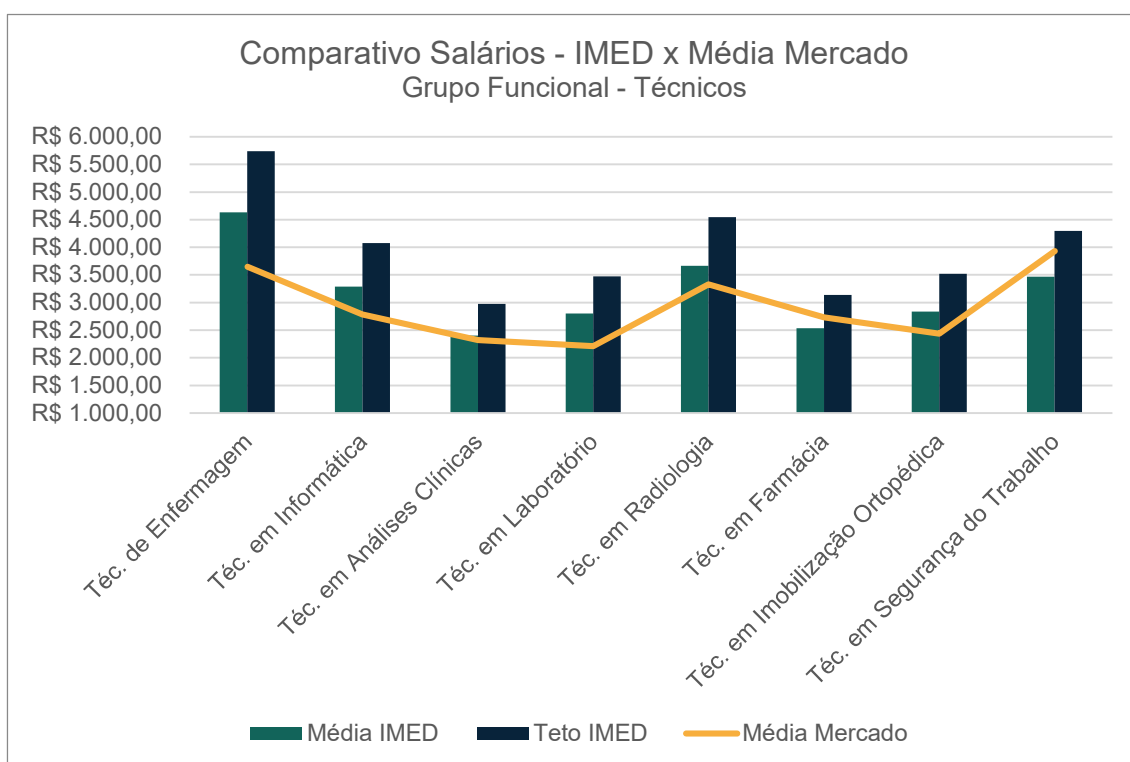
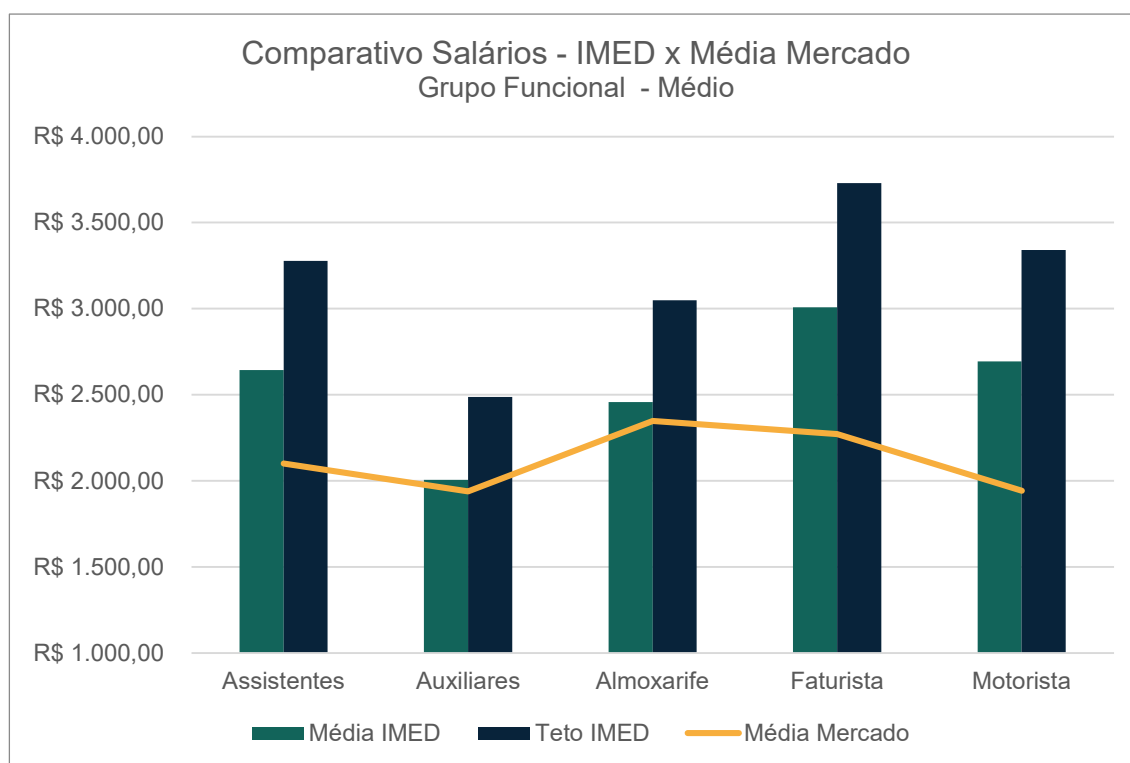


Comparativo Salários - IMED x Média Mercado  
Grupo Funcional - Líderes



Comparativo Salários - IMED x Média Mercado  
Grupo Funcional - Superior





Para consolidar as informações apresentadas nos gráficos, a seguir a tabela-síntese com o comparativo salarial por cargo e grupo funcional, contemplando a remuneração média praticada pelo IMED, a mediana de mercado e o respectivo gap percentual.

| Cargos Pesquisados        | Grupo Ocupacional | Média IMED    | Média Mercado | Variação |
|---------------------------|-------------------|---------------|---------------|----------|
| Assistente Social         | Assistencial      | R\$ 3.779,57  | R\$ 3.675,31  | 3%       |
| Biomédico                 | Assistencial      | R\$ 4.191,36  | R\$ 3.818,80  | 10%      |
| Enfermeiro                | Assistencial      | R\$ 7.106,34  | R\$ 5.311,11  | 34%      |
| Farmacêutico              | Assistencial      | R\$ 5.390,13  | R\$ 5.141,34  | 5%       |
| Fisioterapeuta            | Assistencial      | R\$ 3.973,03  | R\$ 3.224,45  | 23%      |
| Fonoaudiólogo             | Assistencial      | R\$ 4.425,08  | R\$ 4.572,60  | -3%      |
| Nutricionista             | Assistencial      | R\$ 4.494,20  | R\$ 4.491,71  | 0%       |
| Odontólogo                | Assistencial      | R\$ 5.981,37  | R\$ 6.553,89  | -9%      |
| Psicólogo                 | Assistencial      | R\$ 4.215,27  | R\$ 3.830,23  | 10%      |
| Terapeuta Ocupacional     | Assistencial      | R\$ 5.874,16  | R\$ 4.310,61  | 36%      |
| Diretores                 | Líder             | R\$ 24.523,29 | R\$ 19.962,58 | 23%      |
| Gerentes                  | Líder             | R\$ 13.265,67 | R\$ 12.150,35 | 9%       |
| Coordenadores             | Líder             | R\$ 7.115,09  | R\$ 6.988,25  | 2%       |
| Supervisores              | Líder             | R\$ 5.180,52  | R\$ 5.214,81  | -1%      |
| Assistentes               | Médio             | R\$ 2.643,09  | R\$ 2.100,77  | 26%      |
| Auxiliares                | Médio             | R\$ 2.005,55  | R\$ 1.940,24  | 3%       |
| Almoxarife                | Médio             | R\$ 2.458,12  | R\$ 2.348,72  | 5%       |
| Faturista                 | Médio             | R\$ 3.007,11  | R\$ 2.272,12  | 32%      |
| Motorista                 | Médio             | R\$ 2.693,99  | R\$ 1.942,06  | 39%      |
| Analistas                 | Superior          | R\$ 4.919,20  | R\$ 3.930,61  | 25%      |
| Comprador                 | Superior          | R\$ 4.651,54  | R\$ 3.897,07  | 19%      |
| Eng. de Seg. do Trab.     | Superior          | R\$ 8.384,19  | R\$ 8.933,71  | -6%      |
| Médico do Trabalho        | Superior          | R\$ 10.912,39 | R\$ 9.951,30  | 10%      |
| Ouvidor                   | Superior          | R\$ 2.254,78  | R\$ 2.011,50  | 12%      |
| Psicólogo Organizacional  | Superior          | R\$ 3.832,08  | R\$ 4.429,15  | -13%     |
| Secretária Executiva      | Superior          | R\$ 2.902,07  | R\$ 2.490,31  | 17%      |
| Téc. de Enfermagem        | Técnico           | R\$ 4.629,73  | R\$ 3.648,24  | 27%      |
| Téc. em Informática       | Técnico           | R\$ 3.286,14  | R\$ 2.785,37  | 18%      |
| Téc. em Análises Clínicas | Técnico           | R\$ 2.400,33  | R\$ 2.322,70  | 3%       |
| Téc. em Laboratório       | Técnico           | R\$ 2.799,95  | R\$ 2.213,67  | 26%      |
| Téc. em Radiologia        | Técnico           | R\$ 3.666,24  | R\$ 3.326,50  | 10%      |
| Téc. em Farmácia          | Técnico           | R\$ 2.532,58  | R\$ 2.730,45  | -7%      |
| Téc. em Imob.Ortopédica   | Técnico           | R\$ 2.836,79  | R\$ 2.435,69  | 16%      |
| Téc. em Seg. do Trab.     | Técnico           | R\$ 3.465,54  | R\$ 3.932,34  | -12%     |

#### 4.5. Discussão

Os resultados evidenciam um posicionamento remuneratório sólido e competitivo do HEF. A expressiva parcela de cargos com salários acima ou alinhados ao mercado (100%) reforça a coerência da política remuneratória adotada pelo IMED, mesmo diante dos desafios inerentes à gestão pública realizada por Organizações Sociais.

A adoção de práticas remuneratórias compatíveis com benchmarks externos contribui para a retenção de talentos, redução da rotatividade, fortalecimento do clima organizacional e manutenção da qualidade assistencial pactuada com a SES-GO.

#### **4.6. Conclusão**

A pesquisa salarial da unidade HEF confirma a consistência técnica e a responsabilidade institucional do IMED em sua política de remuneração. A baixa incidência de gaps negativos e o alinhamento com parâmetros de mercado validam o modelo vigente, sem prejuízo da necessidade de monitoramento contínuo e ajustes pontuais.

Este relatório integra formalmente o Plano de Cargos, Salários e Benefícios do IMED, compondo o conjunto de evidências de compatibilidade com o mercado, devendo ser submetido à aprovação da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração, bem como encaminhado para ciência e atesto do órgão supervisor, conforme exigências legais e contratuais.

#### **4.7. Referências Bibliográficas**

- HSM Management. Guia Salarial 2025. Disponível em: <https://hsmmanagement.com.br/>. Acesso em: 15 dez. 2025.
- Robert Half. Guia Salarial 2025. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/pt/insights/guia-salarial>. Acesso em: 15 dez. 2025.
- Secretaria de Estado da Saúde de Goiás (SES-GO). Organizações Sociais - Transparência. Disponível em: <https://transparencia.go.gov.br/organizacoes-sociais/>. Acesso em: 15 dez. 2025.
- Catho. Pesquisa Salarial. Disponível em: [https://www.catho.com.br/salario/action/site/como\\_funciona2.php](https://www.catho.com.br/salario/action/site/como_funciona2.php). Acesso em: 15 dez. 2025.
- Salario.com.br. Pesquisa Salarial por Função. Disponível em: <https://www.salario.com.br/>. Acesso em: 15 dez. 2025.

## Glossário

Para fins de interpretação e aplicação deste Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), adotam-se as seguintes definições:

**Cargo:** Conjunto estruturado de atribuições, responsabilidades, requisitos e entregas, com identidade própria, independentemente da área de lotação.

**Função:** Designação temporária para o exercício de responsabilidades adicionais ou diferenciadas, sem alteração definitiva do cargo de origem.

**Progressão Horizontal (Step):** Evolução salarial dentro da mesma faixa e nível de carreira, decorrente de mérito, maturidade e desempenho, sem mudança de cargo ou nível.

**Progressão Vertical:** Evolução para um nível superior de carreira ou mudança de classe, com ampliação de escopo, responsabilidades e requisitos.

**Promoção:** Tipo de progressão vertical que implica mudança significativa de escopo, podendo envolver mudança de classe, trilha (Y) ou posição hierárquica.

**Designação Temporária:** Atribuição formal e provisória de função ou responsabilidade, com prazo definido e possibilidade de gratificação, sem incorporação automática.

**Faixa Salarial:** Intervalo de remuneração associado a um nível de carreira, composto por ponto inicial (piso), ponto médio e ponto máximo (teto).

**Proficiência:** Grau de domínio técnico, autonomia, capacidade decisória e maturidade profissional, avaliado conforme a Matriz de Dreyfus.

**Desempenho:** Resultado obtido pelo colaborador, considerando competências, resultados e entregas pactuadas.

**Gratificação:** Parcela remuneratória temporária vinculada ao exercício de função ou responsabilidade adicional.

**Bonificação:** Parcela variável eventual, condicionada à entrega de resultados específicos, sem incorporação salarial.

## Anexos

### I. Descrições Detalhadas dos Cargos

| Cargo Amplo            | Cargo Específico          | Grupo Ocupacional | Descrição Detalhada                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------|---------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Assistente             | Almoxarife                | Médio             | Organizar, controlar e distribuir materiais hospitalares e medicamentos, garantindo o armazenamento adequado e a reposição eficiente para todos os setores, visando assegurar a continuidade dos serviços e a qualidade no atendimento.                                |
| Analista/ Profissional | Analista da Qualidade     | Superior          | Garantir a qualidade, a conformidade legal e a satisfação dos usuários por meio do monitoramento e aperfeiçoamento contínuo dos processos assistenciais, administrativos e operacionais, promovendo excelência na gestão hospitalar e na prestação de serviços ao SUS. |
| Analista/ Profissional | Analista de Logística     | Superior          | Planejar, analisar e controlar os processos logísticos, assegurando o abastecimento adequado de materiais, a otimização de estoques, a eficiência dos fluxos e o atendimento às necessidades operacionais da instituição.                                              |
| Assistente             | Assistente Administrativo | Médio             | Auxiliar nas atividades administrativas da unidade, prestando suporte administrativo, como controle de documentos, processos e relatórios, com o objetivo de garantir a eficiência operacional e o bom andamento das atividades assistenciais e gerenciais.            |



| Cargo Amplo            | Cargo Específico        | Grupo Ocupacional | Descrição Detalhada                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------|-------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Assistente             | Assistente de RH        | Médio             | Dar suporte às atividades administrativas e operacionais relacionadas à área de gestão de pessoas, colaborando com os processos de todos os subsistemas da área, garantindo a execução correta das atividades e atendimento aos prazos estabelecidos.        |
| Analista/ Profissional | Assistente Executivo    | Superior          | Prover suporte administrativo e organizacional de alto nível à alta liderança, garantindo a eficiência dos processos diários, a gestão eficaz de prioridades e a facilitação da comunicação interna e externa para apoiar a tomada de decisões estratégicas. |
| Assistente             | Assistente Financeiro   | Médio             | Executar e acompanhar rotinas financeiras, incluindo contas a pagar e a receber, conciliações e controles, assegurando a organização, precisão das informações e cumprimento de prazos.                                                                      |
| Analista/ Profissional | Assistente Social       | Assistencial      | Prestar atendimento social aos pacientes e familiares, promovendo acolhimento, orientação e encaminhamentos necessários, visando a garantia de direitos, o suporte psicossocial e a humanização do cuidado.                                                  |
| Auxiliar               | Auxiliar Administrativo | Médio             | Prestar apoio nas rotinas administrativas da unidade, como controle de documentos, organização de processos e atualização de registros, com o objetivo de otimizar o funcionamento interno, garantindo a eficiência nos serviços prestados aos pacientes     |

| Cargo Amplo            | Cargo Específico        | Grupo Ocupacional | Descrição Detalhada                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Auxiliar               | Auxiliar de Farmácia    | Médio             | Auxiliar nas atividades de dispensação, organização, controle de estoque e atendimento em farmácia, garantindo a correta manipulação, armazenamento e entrega de medicamentos e insumos, com segurança, qualidade e conformidade às normas internas e sanitárias. |
| Auxiliar               | Auxiliar de Faturamento | Médio             | Apoiar as atividades de faturamento hospitalar, realizando conferência de documentos, lançamentos e organização de contas, garantindo conformidade com normas e prazos estabelecidos.                                                                             |
| Auxiliar               | Auxiliar de Laboratório | Médio             | Apoiar as atividades técnicas do laboratório, realizando coleta, preparo, organização de materiais e suporte aos exames, assegurando qualidade, biossegurança e cumprimento de protocolos.                                                                        |
| Analista/ Profissional | Biomédico               | Assistencial      | Executar e supervisionar análises laboratoriais e/ou diagnósticas, garantindo qualidade técnica, confiabilidade dos resultados e cumprimento das normas sanitárias e éticas.                                                                                      |
| Analista/ Profissional | Comprador               | Superior          | Responsável por realizar processos de compras de materiais, medicamentos, equipamentos e serviços, garantindo qualidade, custo adequado, prazos e conformidade com as políticas e normas institucionais.                                                          |

| Cargo Amplo | Cargo Específico           | Grupo Ocupacional | Descrição Detalhada                                                                                                                                                                        |
|-------------|----------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Coordenador | Coordenador da Qualidade   | Líder             | Planejar, coordenar e monitorar o sistema de gestão da qualidade, promovendo melhoria contínua, conformidade com normas, acreditações e segurança nos processos institucionais.            |
| Coordenador | Coordenador de Enfermagem  | Líder             | Coordenar as equipes de enfermagem, garantindo a qualidade da assistência prestada, o cumprimento de protocolos, a gestão de pessoas e a segurança do paciente.                            |
| Coordenador | Coordenador de Equipemulti | Líder             | Coordenar as equipes multidisciplinares, promovendo integração entre áreas, qualidade assistencial, alinhamento de condutas e foco na atenção integral ao paciente.                        |
| Coordenador | Coordenador de Faciliteis  | Líder             | Coordenar os serviços de apoio e infraestrutura (limpeza, manutenção, segurança, hotelaria e contratos), assegurando ambientes seguros, funcionais e adequados às atividades hospitalares. |
| Coordenador | Coordenador de Farmácia    | Líder             | Planejar e coordenar as atividades da farmácia, assegurando a gestão segura de medicamentos, controle de estoques, conformidade legal e suporte às equipes assistenciais.                  |

| Cargo Amplo | Cargo Especifico           | Grupo Ocupacional | Descrição Detalhada                                                                                                                                                                                     |
|-------------|----------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Coordenador | Coordenador de Faturamento | Líder             | Planejar, coordenar e controlar os processos de faturamento hospitalar, garantindo conformidade técnica, redução de glosas, otimização de receitas e cumprimento dos contratos com operadoras.          |
| Coordenador | Coordenador de Patrimônio  | Líder             | Planejar e coordenar o controle patrimonial, assegurando o correto registro, conservação, inventário e utilização dos bens da instituição.                                                              |
| Coordenador | Coordenador de PGRSS       | Líder             | Coordenar o núcleo hospitalar de epidemiologia e o plano de gerenciamento de resíduos de serviços de saúde, assegurando o cumprimento das normas sanitárias, ambientais e de vigilância epidemiológica. |
| Coordenador | Coordenador de SCIH        | Líder             | Planejar e coordenar as ações do serviço de controle de infecção hospitalar, garantindo prevenção, monitoramento e controle das infecções relacionadas à assistência à saúde.                           |
| Diretor     | Diretor Administrativo     | Líder             | Planejar, dirigir e supervisionar as áreas administrativas, financeiras e de apoio, assegurando eficiência operacional, sustentabilidade institucional e alinhamento às diretrizes estratégicas.        |

| Cargo Amplo            | Cargo Específico                    | Grupo Ocupacional | Descrição Detalhada                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------|-------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Analista/ Profissional | Enfermeiro                          | Assistencial      | Prestar assistência de enfermagem aos pacientes, planejando, executando e avaliando cuidados, assegurando qualidade, segurança e humanização do atendimento.                                                                     |
| Especialista           | Engenheiro de Segurança do Trabalho | Superior          | Responsável por planejar, implementar e monitorar ações de segurança e saúde do trabalho, prevenindo riscos ocupacionais e assegurando o cumprimento da legislação vigente.                                                      |
| Analista/ Profissional | Farmacêutico                        | Assistencial      | Garantir a gestão segura e eficaz dos medicamentos, orientando a equipe, controlando estoques e assegurando o uso racional e seguro dos fármacos.                                                                                |
| Assistente             | Faturista                           | Médio             | Realizar a análise e conferência de códigos de procedimentos, garantindo o faturamento correto e a redução de glosas, com o objetivo de assegurar a precisão nas cobranças e otimizar os processos financeiros no âmbito do SUS. |
| Analista/ Profissional | Fisioterapeuta                      | Assistencial      | Prestar assistência fisioterapêutica aos pacientes, promovendo prevenção, reabilitação e recuperação funcional, conforme protocolos assistenciais.                                                                               |

| Cargo Amplo            | Cargo Especifico          | Grupo Ocupacional | Descrição Detalhada                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------|---------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Analista/ Profissional | Fonoaudiólogo             | Assistencial      | Realizar avaliação, diagnóstico e tratamento dos distúrbios da comunicação, deglutição, voz e audição, promovendo a qualidade de vida dos pacientes.                                                                                                                     |
| Gerente                | Gerente Administrativo    | Líder             | Promover a eficiência administrativa e de suporte no hospital por meio de decisões baseadas em evidências, alinhando recursos humanos, financeiros, materiais e tecnológicos para assegurar um ambiente que favoreça a prestação de cuidados de saúde de alta qualidade. |
| Gerente                | Gerente de Enfermagem     | Líder             | Gerenciar estrategicamente os serviços de enfermagem, assegurando qualidade assistencial, gestão de pessoas, recursos e cumprimento de metas institucionais.                                                                                                             |
| Gerente                | Gerente de Infraestrutura | Líder             | Gerenciar os serviços de infraestrutura, manutenção e apoio, assegurando funcionamento adequado das instalações, segurança, continuidade operacional e otimização de recursos.                                                                                           |
| Especialista           | Médico do Trabalho        | Superior          | Atuar na promoção da saúde ocupacional, prevenção de doenças e agravos relacionados ao trabalho, conforme legislação vigente.                                                                                                                                            |

| Cargo Amplo            | Cargo Específico | Grupo Ocupacional | Descrição Detalhada                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------|------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Apoio                  | Motorista        | Médio             | Realizar o transporte seguro de documentos, materiais e equipes dentro da instituição, assegurando a pontualidade e a eficiência nas rotinas logísticas, com o objetivo de apoiar as operações administrativas e garantir o fluxo contínuo de atividades. |
| Analista/ Profissional | Nutricionista    | Assistencial      | Planejar, supervisionar e executar ações de nutrição clínica e/ou hospitalar, assegurando qualidade, segurança alimentar e adequação nutricional.                                                                                                         |
| Analista/ Profissional | Odontólogo       | Assistencial      | Prestar assistência odontológica, promovendo prevenção, diagnóstico e tratamento das condições de saúde bucal.                                                                                                                                            |
| Analista               | Ouvidor          | Superior          | Receber, analisar e encaminhar manifestações de usuários, promovendo transparência, melhoria dos serviços e fortalecimento da relação com o público.                                                                                                      |
| Analista/ Profissional | Psicólogo        | Assistencial      | Prestar atendimento psicológico, promovendo acolhimento, suporte emocional e intervenções terapêuticas aos pacientes e/ou colaboradores.                                                                                                                  |

| Cargo Amplo            | Cargo Específico          | Grupo Ocupacional | Descrição Detalhada                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------|---------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Analista/ Profissional | Psicólogo Organizacional  | Superior          | Atuar nos processos de gestão de pessoas, desenvolvimento humano, clima organizacional e saúde mental no trabalho.                                                                                                                       |
| Supervisor             | Supervisor Administrativo | Líder             | Supervisionar rotinas administrativas, orientando equipes, garantindo cumprimento de processos, prazos e padrões estabelecidos.                                                                                                          |
| Supervisor             | Supervisor de Enfermagem  | Líder             | Supervisionar as equipes de enfermagem, assegurando a qualidade da assistência, cumprimento de protocolos, gestão de pessoas e segurança do paciente.                                                                                    |
| Técnico                | Técnico de Enfermagem     | Técnico           | Prestar assistência de enfermagem a pacientes em serviços de saúde, sob supervisão de enfermeiro, contribuindo para a promoção da saúde, prevenção de doenças e recuperação dos usuários, observando normas técnicas e de biossegurança. |
| Técnico                | Técnico de Laboratório    | Técnico           | Executar exames laboratoriais, preparar amostras e operar equipamentos, assegurando qualidade dos resultados, biossegurança e cumprimento das normas técnicas.                                                                           |



| Cargo Amplo | Cargo Específico                   | Grupo Ocupacional | Descrição Detalhada                                                                                                                                                   |
|-------------|------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Técnico     | Técnico de Seg. do Trabalho        | Técnico           | Promover ações de prevenção de riscos, segurança e saúde no trabalho, garantindo conformidade legal e redução de acidentes.                                           |
| Técnico     | Técnico em Análises Clínicas       | Técnico           | Responsável por executar procedimentos laboratoriais, realizando coleta, preparo e análise de amostras biológicas, conforme protocolos e padrões de qualidade.        |
| Técnico     | Técnico em Farmácia                | Técnico           | Responsável por auxiliar no controle, armazenamento, dispensação e distribuição de medicamentos e materiais farmacêuticos, conforme normas técnicas e sanitárias.     |
| Técnico     | Técnico em Imobilização Ortopédica | Técnico           | Executar procedimentos de imobilização ortopédica, conforme prescrição e protocolos técnicos, assegurando segurança, conforto e qualidade no atendimento ao paciente. |
| Técnico     | Técnico em Informática             | Técnico           | Responsável por auxiliar no controle, armazenamento, dispensação e distribuição de medicamentos e materiais farmacêuticos, conforme normas técnicas e sanitárias.     |

| Cargo Amplo            | Cargo Específico      | Grupo Ocupacional | Descrição Detalhada                                                                                                                                 |
|------------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Técnico                | Técnico em Radiologia | Técnico           | Responsável por realizar exames de diagnóstico por imagem, operando equipamentos radiológicos e cumprindo normas de radioproteção e segurança.      |
| Analista/ Profissional | Terapeuta Ocupacional | Assistencial      | Responsável por planejar e executar intervenções terapêuticas ocupacionais, promovendo a reabilitação, autonomia e qualidade de vida dos pacientes. |

## II. Requisitos dos Cargos Amplos por Nível de Senioridade

| CARGO AMPLO | NÍVEIS | CARACTERÍSTICAS                           |                                     |                                       |                                                                                                           |                                        |                                                                |
|-------------|--------|-------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
|             |        | Escolaridade Mínima                       | Tempo Mínimo de Experiência na Área | Tempo Mínimo de Experiência na Função | Análise das Atividades e Responsabilidades                                                                | Liderança e Desenvolvimento de Pessoal | Planejamento Estratégico                                       |
| Diretor     | V      | Pós-graduação completa na área de atuação | 12 anos                             | 8 anos                                | Responsável máximo pela estratégia institucional, sustentabilidade do negócio e decisões de alto impacto. | Habilidades avançadas                  | Planos estratégicos, Gestão de indicadores e Gestão da mudança |
|             | IV     | Pós-graduação completa na área de atuação | 10 anos                             | 6 anos                                | Responsabilidade organizacional (muito alta)<br>Atuação estratégica (muito alta)                          | Habilidades avançadas                  | Planos estratégicos, Gestão de indicadores e Gestão da mudança |
|             | III    | Pós-graduação completa na área de atuação | 9 anos                              | 4 anos                                | Responsabilidade organizacional (muito alta)<br>Atuação estratégica (muito alta)                          | Habilidades avançadas                  | Planos estratégicos, Gestão de indicadores e Gestão da mudança |
|             | II     | Pós-graduação completa na área de atuação | 7 anos                              | 2 anos                                | Responsabilidade organizacional (muito alta)<br>Atuação estratégica (muito alta)                          | Habilidades avançadas                  | Planos estratégicos, Gestão de indicadores e Gestão da mudança |
|             | I      | Pós-graduação completa                    | 5 anos                              | Ausente                               | Responsabilidade organizacional (muito alta)<br>Atuação estratégica (muito alta)                          | Habilidades avançadas                  | Planos estratégicos, Gestão de indicadores e Gestão da mudança |

| CARGO AMPLO | NÍVEIS | CARACTERÍSTICAS                           |                                     |                                       |                                                                                                                                                                                                                             |                                        |                                                                          |
|-------------|--------|-------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
|             |        | Escolaridade Mínima                       | Tempo Mínimo de Experiência na Área | Tempo Mínimo de Experiência na Função | Análise das Atividades e Responsabilidades                                                                                                                                                                                  | Liderança e Desenvolvimento de Pessoal | Planejamento Estratégico                                                 |
| Gerente     | V      | Pós-graduação completa na área de atuação | 12 anos                             | 8 anos                                | Atuação estratégica (muito alta)<br>Responsabilidade técnica departamental (muito alta) Liderança gerencial (muito alta). Responsável pela integração estratégica entre áreas e pelo alcance dos resultados institucionais. | Habilidades avançadas                  | Planos estratégicos, Gestão de indicadores e Gestão da mudança           |
|             | IV     | Pós-graduação completa na área de atuação | 10 anos                             | 6 anos                                | Responsabilidade estratégica setorial (alta). Responsabilidade técnica setorial (muito alta) Liderança gerencial (muito alta)                                                                                               | Habilidades avançadas                  | Planos estratégicos e táticos, Gestão de indicadores e Gestão da mudança |
|             | III    | Pós-graduação completa na área de atuação | 9 anos                              | 4 anos                                | Atuação estratégica (muito alta)<br>Responsabilidade técnica departamental (muito alta) Liderança gerencial (muito alta)                                                                                                    | Habilidades avançadas                  | Planos estratégicos e táticos, Gestão de indicadores e Gestão da mudança |
|             | II     | Pós-graduação completa na área de atuação | 7 anos                              | 2 anos                                | Atuação estratégica (moderada)<br>Responsabilidade técnica departamental (muito alta) Liderança gerencial (muito alta)                                                                                                      | Habilidades avançadas                  | Planos estratégicos e táticos, Gestão de indicadores e Gestão da mudança |
|             | I      | Pós-graduação completa                    | 5 anos                              | Ausente                               | Atuação estratégica (baixa)<br>Responsabilidade técnica departamental (muito alta) Liderança gerencial (muito alta)                                                                                                         | Habilidades avançadas                  | Planos estratégicos e táticos, Gestão de indicadores                     |

| CARGO AMPLO | NÍVEIS | CARACTERÍSTICAS                           |                                     |                                       |                                                                                                                                 |                                        |                                                      |
|-------------|--------|-------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------|
|             |        | Escolaridade Mínima                       | Tempo Mínimo de Experiência na Área | Tempo Mínimo de Experiência na Função | Análise das Atividades e Responsabilidades                                                                                      | Liderança e Desenvolvimento de Pessoal | Planejamento Estratégico                             |
| Coordenador | V      | Pós-graduação completa na área de atuação | 8 anos                              | 5 anos                                | Responsabilidade estratégica setorial (baixa). Responsabilidade técnica setorial (muito alta)<br>Liderança técnica (muito alta) | Habilidades avançadas                  | Planos estratégicos e táticos, Gestão de indicadores |
|             | IV     | Pós-graduação completa na área de atuação | 7 anos                              | 4 anos                                | Responsabilidade tática setorial (muito alta) Liderança técnica (muito alta)                                                    | Habilidades avançadas                  | Planos estratégicos e táticos, Gestão de indicadores |
|             | III    | Pós-graduação completa na área de atuação | 6 anos                              | 3 anos                                | Responsabilidade técnica setorial (muito alta) Liderança técnica (muito alta)                                                   | Habilidades avançadas                  | Planos estratégicos e táticos, Gestão de indicadores |
|             | II     | Pós-graduação completa na área de atuação | 5 anos                              | 2 anos                                | Responsabilidade técnica setorial (moderada) Liderança técnica (alta)                                                           | Habilidades avançadas                  | Planos táticos, Gestão de indicadores                |
|             | I      | Pós-graduação completa                    | 4 anos                              | Ausente                               | Responsabilidade técnica setorial (baixa) Liderança técnica (alta)                                                              | Habilidades avançadas                  | Planos táticos, Gestão de indicadores                |

| CARGO AMPLO | NÍVEIS | CARACTERÍSTICAS                  |                                     |                                       |                                                                        |                                        |                                                                 |
|-------------|--------|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|             |        | Escolaridade Mínima              | Tempo Mínimo de Experiência na Área | Tempo Mínimo de Experiência na Função | Análise das Atividades e Responsabilidades                             | Liderança e Desenvolvimento de Pessoal | Planejamento Estratégico                                        |
| Supervisor  | V      | Pós-graduação completa           | 7 anos                              | 4 anos                                | Atua com visão sistêmica e estratégica, indo além da própria área.     | Habilidades avançadas                  | Planos estratégicos e operacionais, Gestão de indicadores       |
|             | IV     | Desejável Pós-graduação cursando | 6 anos                              | 3 anos                                | Responsabilidade tática setorial (alta) Liderança técnica (alta)       | Habilidades avançadas                  | Planos táticos e operacionais, cálculo e lançam. de indicadores |
|             | III    | Desejável Pós-graduação cursando | 5 anos                              | 2 anos                                | Responsabilidade técnica setorial (parcial) Liderança técnica (alta)   | Habilidades moderadas                  | Planos táticos e operacionais, cálculo e lançam. de indicadores |
|             | II     | Superior completo                | 4 anos                              | 1 ano                                 | Responsabilidade técnica setorial (moderada) Liderança técnica (alta)  | Habilidades moderadas                  | Planos táticos e operacionais, cálculo e lançam. de indicadores |
|             | I      | Superior completo                | 3 anos                              | Ausente                               | Responsabilidade técnica setorial (baixa) Liderança técnica (moderada) | Habilidades moderadas                  | Planos táticos e operacionais, cálculo e lançam. de indicadores |

| CARGO AMPLO  | NÍVEIS | CARACTERÍSTICAS                  |                                     |                                       |                                                                               |                                        |                                                                          |
|--------------|--------|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
|              |        | Escolaridade Mínima              | Tempo Mínimo de Experiência na Área | Tempo Mínimo de Experiência na Função | Análise das Atividades e Responsabilidades                                    | Liderança e Desenvolvimento de Pessoal | Planejamento Estratégico                                                 |
| Especialista | V      | Pós-graduação na área de atuação | 7 anos                              | 5 anos                                | Responsabilidade técnica setorial (muito alta) Liderança técnica (muito alta) | Habilidades avançadas                  | Planos de ação, cálculo e lançamento de indicadores. Atuação estratégica |
|              | IV     | Pós-graduação na área de atuação | 6 anos                              | 4 anos                                | Responsabilidade técnica setorial (muito alta) Liderança técnica (muito alta) | Habilidades avançadas                  | Planos de ação, cálculo e lançamento de indicadores                      |
|              | III    | Pós-graduação na área de atuação | 5 anos                              | 3 anos                                | Responsabilidade técnica setorial (alta) Liderança técnica (muito alta)       | Habilidades moderadas                  | Planos operacionais, cálculo e lançamento de indicadores                 |
|              | II     | Pós-graduação na área de atuação | 4 anos                              | 2 anos                                | Responsabilidade técnica setorial (moderada) Liderança técnica (alta)         | Habilidades moderadas                  | Planos operacionais, cálculo e lançamento de indicadores                 |
|              | I      | Superior Completo                | 3 anos                              | 1 ano                                 | Responsabilidade técnica setorial (baixa) Liderança técnica (moderada)        | Ausente                                | Planos operacionais, cálculo e lançamento de indicadores                 |

| CARGO AMPLO | NÍVEIS | CARACTERÍSTICAS                  |                                     |                                       |                                                          |                                        |                                                          |
|-------------|--------|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|
|             |        | Escolaridade Mínima              | Tempo Mínimo de Experiência na Área | Tempo Mínimo de Experiência na Função | Análise das Atividades e Responsabilidades               | Liderança e Desenvolvimento de Pessoal | Planejamento Estratégico                                 |
| Analista    | V      | Desejável Pós-graduação na área  | 5 anos                              | 4 anos                                | Análise técnica (muito alta), Referência técnica da área | Habilidades avançadas                  | Planos de ação, cálculo e lançamento de indicadores      |
|             | IV     | Desejável Pós-graduação cursando | 4 anos                              | 3 anos                                | Análise técnica (muito alta), Referência técnica da área | Habilidades moderadas                  | Planos operacionais, cálculo e lançamento de indicadores |
|             | III    | Superior completo                | 3 anos                              | 2 anos                                | Análise técnica (muito alta)                             | Saber sobre                            | Planos operacionais, cálculo e lançamento de indicadores |
|             | II     | Superior completo                | 2 anos                              | 1 ano                                 | Análise técnica (alta)                                   | Saber sobre                            | Planos operacionais, cálculo e lançamento de indicadores |
|             | I      | Superior completo                | 1 ano                               | Ausente                               | Análise técnica (moderada)                               | Saber sobre                            | Planos operacionais, cálculo e lançamento de indicadores |



| CARGO AMPLO | NÍVEIS | CARACTERÍSTICAS         |                                     |                                       |                                                                                         |                                        |                                             |
|-------------|--------|-------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------|
|             |        | Escolaridade Mínima     | Tempo Mínimo de Experiência na Área | Tempo Mínimo de Experiência na Função | Análise das Atividades e Responsabilidades                                              | Liderança e Desenvolvimento de Pessoal | Planejamento Estratégico                    |
| Técnico     | V      | Ensino técnico completo | 5 anos                              | 4 anos                                | Executa atividades técnicas e atua com alta autonomia técnica e impacto nos resultados. | Habilidades avançadas                  | Participação tática em planos operacionais  |
|             | IV     | Ensino técnico completo | 4 anos                              | 3 anos                                | Executa atividades técnicas e é referência técnica operacional.                         | Habilidades Moderadas                  | Participação parcial em planos operacionais |
|             | III    | Ensino técnico completo | 3 anos                              | 2 anos                                | Executa atividades técnicas com atuação na melhoria de processos técnicos.              | Saber sobre                            | Participação pontual em planos operacionais |
|             | II     | Ensino técnico completo | 2 anos                              | 1 ano                                 | Executa atividades técnicas com autonomia moderada.                                     | Ausente                                | Ausente                                     |
|             | I      | Ensino técnico completo | 6 meses                             | Ausente                               | Executa atividades técnicas padronizadas.                                               | Ausente                                | Ausente                                     |

| CARGO AMPLO | NÍVEIS | CARACTERÍSTICAS       |                                     |                                       |                                                                                                                                 |                                        |                                             |
|-------------|--------|-----------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------|
|             |        | Escolaridade Mínima   | Tempo Mínimo de Experiência na Área | Tempo Mínimo de Experiência na Função | Análise das Atividades e Responsabilidades                                                                                      | Liderança e Desenvolvimento de Pessoal | Planejamento Estratégico                    |
| Assistente  | V      | Ensino médio completo | 5 anos                              | 4 anos                                | Assistente sênior, com alto grau de autonomia, responsabilidade sobre rotinas críticas, indicadores e suporte técnico à gestão. | Habilidades avançadas                  | Participação parcial em planos operacionais |
|             | IV     | Ensino médio completo | 4 anos                              | 3 anos                                | Atua como referência operacional da área, com autonomia elevada, participação na melhoria de processos e apoio à supervisão.    | Habilidades Moderadas                  | Participação pontual em planos operacionais |
|             | III    | Ensino médio completo | 3 anos                              | 2 anos                                | Operacional (alta)                                                                                                              | Saber sobre                            | Ausente                                     |
|             | II     | Ensino médio completo | 2 anos                              | 1 ano                                 | Operacional (moderada)                                                                                                          | Ausente                                | Ausente                                     |
|             | I      | Ensino médio completo | 1 ano                               | Ausente                               | Operacional (muito baixa)                                                                                                       | Ausente                                | Ausente                                     |

| CARGO AMPLO | NÍVEIS | CARACTERÍSTICAS       |                                     |                                       |                                                                                                                                           |                                        |                                             |
|-------------|--------|-----------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------|
|             |        | Escolaridade Mínima   | Tempo Mínimo de Experiência na Área | Tempo Mínimo de Experiência na Função | Análise das Atividades e Responsabilidades                                                                                                | Liderança e Desenvolvimento de Pessoal | Planejamento Estratégico                    |
| Auxiliar    | V      | Ensino médio completo | 4 anos                              | 3 anos                                | Atua como referência operacional do setor, com domínio das rotinas, apoiando a organização dos processos e a padronização das atividades. | Habilidades avançadas                  | Participação parcial em planos operacionais |
|             | IV     | Ensino médio completo | 3 anos                              | 2 anos                                | Atua em atividades operacionais de maior complexidade, com elevada autonomia.                                                             | Habilidades moderadas                  | Participação parcial em planos operacionais |
|             | III    | Ensino médio completo | 2 anos                              | 1 ano                                 | Operacional (alta)                                                                                                                        | Saber sobre                            | Participação pontual em planos operacionais |
|             | II     | Ensino médio completo | 1 ano                               | Ausente                               | Operacional (moderada)                                                                                                                    | Ausente                                | Ausente                                     |
|             | I      | Ensino médio completo | Ausente                             | Ausente                               | Operacional (muito baixa)                                                                                                                 | Ausente                                | Ausente                                     |

| CARGO AMPLO | NÍVEIS | CARACTERÍSTICAS        |                                     |                                       |                                                                                                      |                                        |                          |
|-------------|--------|------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------|
|             |        | Escolaridade Mínima    | Tempo Mínimo de Experiência na Área | Tempo Mínimo de Experiência na Função | Análise das Atividades e Responsabilidades                                                           | Liderança e Desenvolvimento de Pessoal | Planejamento Estratégico |
| Apoio       | II     | Desejável Ensino Médio | 2 anos                              | 1 ano                                 | Atua em atividades operacionais de maior complexidade, apoiando a organização dos processos da área. | Ausente                                | Ausente                  |
|             | I      | Ensino fundamental     | Ausente                             | Ausente                               | Operacional (baixa)                                                                                  | Ausente                                | Ausente                  |

### III. Estrutura de Remuneração por Cargo

| UNIDADE | CARGO                       | CARGO RESUMIDO    | CARGO AMPLO  | GRUPO OCUPACIONAL | CH SEMANAL | SALÁRIO       |
|---------|-----------------------------|-------------------|--------------|-------------------|------------|---------------|
| HEF     | ALMOXARIFE                  | ALMOXARIFE        | ASSISTENTE   | MEDIO             | 44         | R\$ 2.316,13  |
| HEF     | ANALISTA DA QUALIDADE       | ANALISTA          | ANALISTA     | SUPERIOR          | 44         | R\$ 3.076,03  |
| HEF     | ANALISTA DE LOGISTICA       | ANALISTA          | ANALISTA     | SUPERIOR          | 44         | R\$ 3.076,03  |
| HEF     | ASSISTENTE ADMINISTRATIVO   | ASSISTENTE        | ASSISTENTE   | MÉDIO             | 44         | R\$ 1.814,27  |
| HEF     | ASSISTENTE DE RH            | ASSISTENTE        | ASSISTENTE   | MÉDIO             | 44         | R\$ 1.814,27  |
| HEF     | ASSISTENTE EXECUTIVO        | ANALISTA          | ANALISTA     | SUPERIOR          | 44         | R\$ 3.076,03  |
| HEF     | ASSISTENTE FINANCEIRO       | ASSISTENTE        | ASSISTENTE   | MÉDIO             | 44         | R\$ 1.814,27  |
| HEF     | ASSISTENTE ADMINISTRATIVO   | ASSISTENTE        | ASSISTENTE   | MÉDIO             | 36         | R\$ 1.722,03  |
| HEF     | ASSISTENTE SOCIAL           | ASSISTENTE SOCIAL | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 30         | R\$ 3.796,15  |
| HEF     | AUXILIAR ADMINISTRATIVO     | AUXILIAR          | AUXILIAR     | MÉDIO             | 44         | R\$ 1.683,20  |
| HEF     | AUXILIAR ADMINISTRATIVO     | AUXILIAR          | AUXILIAR     | MÉDIO             | 36         | R\$ 1.621,00  |
| HEF     | AUXILIAR ADMINISTRATIVO     | AUXILIAR          | AUXILIAR     | MÉDIO             | 44         | R\$ 1.683,20  |
| HEF     | AUXILIAR DE FARMÁCIA        | AUXILIAR          | AUXILIAR     | MÉDIO             | 44         | R\$ 1.683,20  |
| HEF     | AUXILIAR DE FATURAMENTO     | AUXILIAR          | AUXILIAR     | MÉDIO             | 44         | R\$ 1.683,20  |
| HEF     | AUXILIAR DE LABORATORIO     | AUXILIAR          | AUXILIAR     | MÉDIO             | 44         | R\$ 1.683,20  |
| HEF     | BIOMÉDICO                   | BIOMEDICO         | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 36         | R\$ 2.735,78  |
| HEF     | BIOMÉDICO                   | BIOMEDICO         | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 44         | R\$ 3.343,73  |
| HEF     | COORDENADOR DA QUALIDADE    | COORDENADOR       | PROFISSIONAL | LÍDER             | 44         | R\$ 4.112,12  |
| HEF     | COORDENADOR DE ENFERMAGEM   | COORDENADOR       | PROFISSIONAL | LÍDER             | 44         | R\$ 6.650,00  |
| HEF     | COORDENADOR DE ENFERMAGEM   | COORDENADOR       | PROFISSIONAL | LÍDER             | 44         | R\$ 6.650,00  |
| HEF     | COORDENADOR DE EQUIPE MULTI | COORDENADOR       | PROFISSIONAL | LÍDER             | 44         | R\$ 6.650,00  |
| HEF     | COORDENADOR DE FACILITIES   | COORDENADOR       | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | R\$ 4.112,12  |
| HEF     | COORDENADOR DE FARMÁCIA     | COORDENADOR       | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | R\$ 5.707,49  |
| HEF     | COORDENADOR DE FATURAMENTO  | COORDENADOR       | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | R\$ 4.112,12  |
| HEF     | COORDENADOR DE PATRIMÔNIO   | COORDENADOR       | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | R\$ 4.112,12  |
| HEF     | COORDENADOR DE NVEH E PGRSS | COORDENADOR       | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | R\$ 6.650,00  |
| HEF     | COORDENADOR DE SCIH         | COORDENADOR       | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | R\$ 6.650,00  |
| HEF     | DIRETOR ADMINISTRATIVO      | DIRETOR           | DIRETOR      | LÍDER             | 44         | R\$ 20.101,42 |

| UNIDADE | CARGO                      | CARGO RESUMIDO | CARGO AMPLO  | GRUPO OCUPACIONAL | CH SEMANAL | SALÁRIO       |
|---------|----------------------------|----------------|--------------|-------------------|------------|---------------|
| HEF     | ENFERMEIRO                 | ENFERMEIRO     | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 36         | R\$ 3.656,70  |
| HEF     | ENFERMEIRO                 | ENFERMEIRO     | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 44         | R\$ 4.469,30  |
| HEF     | ENFERMEIRO AUDITOR         | ENFERMEIRO     | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 44         | R\$ 4.469,30  |
| HEF     | FARMACÊUTICO               | FARMACÊUTICO   | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 36         | R\$ 4.245,21  |
| HEF     | FARMACÊUTICO               | FARMACÊUTICO   | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 44         | R\$ 5.188,59  |
| HEF     | FATURISTA                  | FATURISTA      | ASSISTENTE   | MÉDIO             | 44         | R\$ 2.375,53  |
| HEF     | FISIOTERAPEUTA             | FISIOTERAPEUTA | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 30         | R\$ 3.076,90  |
| HEF     | FONOAUDIÓLOGO              | FONOAUDIÓLOGO  | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 30         | R\$ 3.591,10  |
| HEF     | GERENTE ADMINISTRATIVO     | GERENTE        | GERENTE      | LÍDER             | 44         | R\$ 10.457,66 |
| HEF     | GERENTE DE ENFERMAGEM      | GERENTE        | GERENTE      | LÍDER             | 44         | R\$ 11.424,99 |
| HEF     | GERENTE DE NFRAESTUTURA    | GERENTE        | GERENTE      | LÍDER             | 44         | R\$ 10.457,66 |
| HEF     | MOTORISTA                  | MOTORISTA      | APOIO        | MÉDIO             | 44         | R\$ 2.410,08  |
| HEF     | MOTORISTA                  | MOTORISTA      | APOIO        | MÉDIO             | 36         | R\$ 1.971,88  |
| HEF     | ODONTÓLOGO                 | ODONTÓLOGO     | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 20         | R\$ 4.807,66  |
| HEF     | OUVIDOR                    | OUVIDOR        | ANALISTA     | SUPERIOR          | 44         | R\$ 1.912,72  |
| HEF     | PSICÓLOGO                  | PSICOLOGO      | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 44         | R\$ 3.332,24  |
| HEF     | PSICOLOGO ORGANIZACIONAL   | PSICOLOGO      | PROFISSIONAL | SUPERIOR          | 44         | R\$ 6.664,48  |
| HEF     | SUPERVISOR ADMINISTRATIVO  | SUPERVISOR     | SUPERVISOR   | LÍDER             | 36         | R\$ 2.856,04  |
| HEF     | SUPERVISOR ADMINISTRATIVO  | SUPERVISOR     | SUPERVISOR   | LÍDER             | 44         | R\$ 3.490,70  |
| HEF     | SUPERVISOR DE ENFERMAGEM   | SUPERVISOR     | SUPERVISOR   | LÍDER             | 36         | R\$ 4.750,00  |
| HEF     | SUPERVISOR DE ENFERMAGEM   | SUPERVISOR     | SUPERVISOR   | LÍDER             | 44         | R\$ 5.805,56  |
| HEF     | SUPERVISOR DE SESMT        | SUPERVISOR     | SUPERVISOR   | LÍDER             | 44         | R\$ 7.862,82  |
| HEF     | TÉCNICO DE ENFERMAGEM      | TÉCNICO        | TÉCNICO      | TÉCNICO           | 36         | R\$ 2.815,66  |
| HEF     | TÉCNICO DE ENFERMAGEM      | TÉCNICO        | TÉCNICO      | TÉCNICO           | 44         | R\$ 3.441,37  |
| HEF     | TÉCNICO DE IMOBILIZACAO    | TÉCNICO        | TÉCNICO      | TÉCNICO           | 36         | R\$ 1.779,74  |
| HEF     | TÉCNICO DE IMOBILIZAÇÃO    | TÉCNICO        | TÉCNICO      | TÉCNICO           | 44         | R\$ 2.175,24  |
| HEF     | TÉCNICO DE LABORATÓRIO     | TÉCNICO        | TÉCNICO      | TÉCNICO           | 36         | R\$ 1.779,74  |
| HEF     | TÉCNICO DE LABORATÓRIO     | TÉCNICO        | TÉCNICO      | TÉCNICO           | 44         | R\$ 2.175,24  |
| HEF     | TÉCNICO DE SEG DO TRABALHO | TÉCNICO        | TÉCNICO      | TÉCNICO           | 40         | R\$ 3.392,12  |
| HEF     | TÉCNICO DE SEG DO TRABALHO | TÉCNICO        | TÉCNICO      | TÉCNICO           | 44         | R\$ 3.731,33  |

#### IV. Tabela de Progressão Percentual entre os Níveis de Senioridade

| UNIDADE | CARGO                       | CARGO AMPLO  | GRUPO OCUPACIONAL | CH SEMANAL | % DE VARIAÇÃO POR NÍVEL |     |     |     |     |
|---------|-----------------------------|--------------|-------------------|------------|-------------------------|-----|-----|-----|-----|
|         |                             |              |                   |            | I                       | II  | III | IV  | V   |
| HEF     | ALMOXARIFE                  | ASSISTENTE   | MÉDIO             | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | ANALISTA DA QUALIDADE       | ANALISTA     | SUPERIOR          | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | ANALISTA DE LOGISTICA       | ANALISTA     | SUPERIOR          | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | ASSISTENTE ADMINISTRATIVO   | ASSISTENTE   | MÉDIO             | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | ASSISTENTE DE RH            | ASSISTENTE   | MÉDIO             | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | ASSISTENTE EXECUTIVO        | ANALISTA     | SUPERIOR          | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | ASSISTENTE FINANCEIRO       | ASSISTENTE   | MÉDIO             | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | ASSISTENTE ADMINISTRATIVO   | ASSISTENTE   | MÉDIO             | 36         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | ASSISTENTE SOCIAL           | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 30         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | AUXILIAR ADMINISTRATIVO     | AUXILIAR     | MÉDIO             | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | AUXILIAR ADMINISTRATIVO     | AUXILIAR     | MÉDIO             | 36         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | AUXILIAR ADMINISTRATIVO     | AUXILIAR     | MÉDIO             | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | AUXILIAR DE FARMÁCIA        | AUXILIAR     | MÉDIO             | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | AUXILIAR DE FATURAMENTO     | AUXILIAR     | MÉDIO             | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | AUXILIAR DE LABORATÓRIO     | AUXILIAR     | MÉDIO             | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | BIOMÉDICO                   | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 36         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | BIOMÉDICO                   | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | COORDENADOR DA QUALIDADE    | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | COORDENADOR DE ENFERMAGEM   | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | COORDENADOR DE EQUIPE MULTI | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | COORDENADOR DE FACILITIES   | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | COORDENADOR DE FARMÁCIA     | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | COORDENADOR DE FATURAMENTO  | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | COORDENADOR DE PATRIMÔNIO   | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |

| UNIDADE | CARGO                       | CARGO AMPLO  | GRUPO OCUPACIONAL | CH SEMANAL | % DE VARIAÇÃO POR NÍVEL |     |     |     |     |
|---------|-----------------------------|--------------|-------------------|------------|-------------------------|-----|-----|-----|-----|
|         |                             |              |                   |            | I                       | II  | III | IV  | V   |
| HEF     | COORDENADOR DE NVEH E PGRSS | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | COORDENADOR DE SCIH         | COORDENADOR  | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | DIRETOR ADMINISTRATIVO      | DIRETOR      | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | ENFERMEIRO                  | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 36         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | ENFERMEIRO                  | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | ENFERMEIRO AUDITOR          | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | FARMACÊUTICO                | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 36         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | FARMACÊUTICO                | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | FATURISTA                   | ASSISTENTE   | MÉDIO             | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | FISIOTERAPEUTA              | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 30         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | FONOAUDIÓLOGO               | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 30         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | GERENTE ADMINISTRATIVO      | GERENTE      | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | GERENTE DE ENFERMAGEM       | GERENTE      | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | GERENTE DE NFRAESTUTURA     | GERENTE      | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | MOTORISTA                   | APOIO        | MÉDIO             | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | MOTORISTA                   | APOIO        | MÉDIO             | 36         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | ODONTÓLOGO                  | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 20         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | OUVIDOR                     | ANALISTA     | SUPERIOR          | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | PSICÓLOGO                   | PROFISSIONAL | ASSISTENCIAL      | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | PSICOLOGO ORGANIZACIONAL    | PROFISSIONAL | SUPERIOR          | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | SUPERVISOR ADMINISTRATIVO   | SUPERVISOR   | LÍDER             | 36         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | SUPERVISOR ADMINISTRATIVO   | SUPERVISOR   | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | SUPERVISOR DE ENFERMAGEM    | SUPERVISOR   | LÍDER             | 36         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | SUPERVISOR DE ENFERMAGEM    | SUPERVISOR   | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | SUPERVISOR DE SESMT         | SUPERVISOR   | LÍDER             | 44         | 16%                     | 16% | 16% | 16% | 16% |
| HEF     | TÉCNICO DE ENFERMAGEM       | TÉCNICO      | TÉCNICO           | 36         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | TÉCNICO DE ENFERMAGEM       | TÉCNICO      | TÉCNICO           | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |



| UNIDADE | CARGO                      | CARGO AMPLO | GRUPO OCUPACIONAL | CH SEMANAL | % DE VARIAÇÃO POR NÍVEL |     |     |     |     |
|---------|----------------------------|-------------|-------------------|------------|-------------------------|-----|-----|-----|-----|
|         |                            |             |                   |            | I                       | II  | III | IV  | V   |
| HEF     | TÉCNICO DE IMOBILIZACAO    | TÉCNICO     | TÉCNICO           | 36         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | TÉCNICO DE IMOBILIZACAO    | TÉCNICO     | TÉCNICO           | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | TÉCNICO DE LABORATORIO     | TÉCNICO     | TÉCNICO           | 36         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | TÉCNICO DE LABORATORIO     | TÉCNICO     | TÉCNICO           | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | TÉCNICO DE SEG DO TRABALHO | TÉCNICO     | TÉCNICO           | 40         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |
| HEF     | TÉCNICO DE SEG DO TRABALHO | TÉCNICO     | TÉCNICO           | 44         | 12%                     | 12% | 12% | 12% | 12% |

---

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