

 HOSPITAL ESTADUAL DE TRANSPLANTE, CÂNCER E CIRURGIA INFANTIL 	POLÍTICA DE PROGRESSÃO FUNCIONAL			 INSTITUTO DOR GESTÃO DE SAÚDE PÚBLICA
	Localizador	Data	Revisão	Página
	HEC.GRH.POL.017	28/10/2022	00	1 / 4

Histórico das Revisões			
Revisão	Data	Motivo da Revisão	Descrição
00	28/10/2022	Emissão Inicial	

Vigência	02 anos
-----------------	---------

Lista de Distribuição	
Área	Nome
HEC	Todo o Hospital

Elaboração		Aprovação	
Função	Nome	Função	Nome
Coordenador de Gestão de Pessoas	Danilo Nascimento	Diretor Médico	Jason Guida
		Diretor da Qualidade	Lucio Abreu
		Coordenadora da Qualidade	Rosa Novelli

CÓPIA CONTROLADA

 <small>HOSPITAL ESTADUAL DE TRANSPLANTE, CÂNCER E CIRURGIA INFANTIL</small>	POLÍTICA DE PROGRESSÃO FUNCIONAL			 <small>GESTÃO DE SAÚDE PÚBLICA</small>
	Localizador	Data	Revisão	Página
	HEC.GRH.POL.017	28/10/2022	00	2 / 4

1. OBJETIVO:

Descrever critérios de progressão funcional (horizontal e vertical) no Hospital Estadual da Criança.

2. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA:

Não se aplica.

3. CAMPO DE APLICAÇÃO:

Todos os setores do Hospital da Criança.

4. SIGLAS E DEFINIÇÕES:

Não se aplica

5. RESPONSÁVEL PELA EXECUÇÃO:

Gestão de Pessoas

6. RECURSOS NECESSÁRIOS:

Formulário de Requisição e Movimentação de Pessoal (Anexo I)

7. CRITÉRIOS:

PROGRESSÃO HORIZONTAL

Quando o funcionário continua a exercer o mesmo cargo, mas passa a receber salário maior porque a sua contribuição para os resultados da empresa tornou-se superior à que era antes da promoção.

A promoção horizontal se fundamenta, portanto, na premissa de que pessoas que geram contribuições diferenciadas, através de suas qualificações e atribuições para os resultados da empresa devem ter remunerações diferentes.

O gestor da área é o responsável em avaliar os níveis de contribuição de cada funcionário e propor as promoções horizontais.

A progressão horizontal está baseada na tabela de cargos e salários da empresa que adota 03 (três) faixas para a progressão horizontal, com intervalos similares de porcentagem entre elas.

Critérios para a Evolução na Progressão Horizontal:

- Deverá haver disponibilidade orçamentária para a área.
- A aplicação de uma Avaliação de Desempenho anual,
- Balizará os profissionais que tiveram no ano um resultado que justifique uma progressão horizontal.
- Para progressão horizontal, é pré-requisito no mínimo de 06 (seis) meses no cargo.

 <small>HOSPITAL ESTADUAL DE TRANSPLANTE, CÂNCER E CIRURGIA INFANTIL</small>	POLÍTICA DE PROGRESSÃO FUNCIONAL			 <small>GESTÃO DE SAÚDE PÚBLICA</small>
	Localizador	Data	Revisão	Página
	HEC.GRH.POL.017	28/10/2022	00	3 / 4

- O funcionário deverá obter, na sua avaliação de desempenho anual, o conceito $\geq 50\%$ de média do avaliador

PROGRESSÃO VERTICAL

O profissional é promovido quando passa a ocupar cargo de nível hierárquico mais elevado do que exerce, em função de:

Mudanças organizacionais;

Reconhecimento por desempenho e potencial diferenciado;

Remanejamento ou saída de pessoal.

Atender aos pré-requisitos da função, como formação, conhecimentos e experiência.

Os gestores devem constantemente acompanhar e avaliar o desempenho de seus subordinados e considerá-los como candidatos prioritários sempre que surgirem vagas, na própria área ou em outras áreas da empresa.

Critérios para a Evolução na Progressão Vertical:

- Deverá haver disponibilidade de vaga na área.
- Para promoção, é pré-requisito no mínimo de 01 (um) ano no cargo.
- O funcionário deverá obter, na sua avaliação de desempenho anual, o conceito $\geq 50\%$ de média do avaliador.

8. PONTOS DE ATENÇÃO:

ÁREA	PONTOS DE ATENÇÃO
TI	Recursos em funcionamento – computador, etc.
Marketing	Divulgação da Vaga

9. AÇÕES EM CASO DE NÃO CONFORMIDADE:

Comunicação imediata à coordenação de Recursos Humanos.

10. ANEXOS:

ANEXO II - RMP para movimentação entregue pelo RH aos gestores.

INSTITUTO DOR DE GESTÃO DE SAÚDE		REQUISIÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL <i>Versão 01.2011</i>		CÓDIGO DA RMP
11. DADOS DO SOLICITANTE				
NOME		SETOR		UNIDADE
CARGO		TELEFONE	RAMAL	E-MAIL
12. SOLICITAÇÃO				
<input type="checkbox"/> SUBSTITUIÇÃO	<input type="checkbox"/> AUMENTO DE QUADRO	<input type="checkbox"/> ENQUADRAMENTO		
<input type="checkbox"/> TRANSFERÊNCIA DE ÁREA	<input type="checkbox"/> PROMOÇÃO	<input type="checkbox"/> ALTERAÇÃO DE CARGO		
<input type="checkbox"/> TRANSFERÊNCIA DE CENTRO DE CUSTO	<input type="checkbox"/> AUMENTO SALARIAL	<input type="checkbox"/> ALTERAÇÃO DE CARGA HORÁRIA		
<input type="checkbox"/> TRANSFERÊNCIA DE UNIDADE DE NEGÓCIO	JUSTIFICATIVA _____			
13. DADOS DO SUBSTITUÍDO				
MATRICULA	NOME		DATA [Ano/mês/dia] _____	
14. PREENCHIMENTO DA VAGA				
<input type="checkbox"/> RECRUTAMENTO INTERNO		<input type="checkbox"/> RECRUTAMENTO EXTERNO		<input type="checkbox"/> PROMOÇÃO
15. DADOS DO FUNCIONÁRIO				
MATRICULA	NOME			ADMISSÃO
16. PERFIL DA VAGA				
CARGO		SETOR	CENTRO DE CUSTO	
TIPO DE CONTRATO		JORNADA DE TRABALHO		Escola _____ por _____
<input type="checkbox"/> EFETIVO	<input type="checkbox"/> TEMPORÁRIO	<input type="checkbox"/> ESTAGIÁRIO	<input type="checkbox"/> PLANTONISTA	<input type="checkbox"/> SD
Previdência (se Imprescindível) _____		<input type="checkbox"/> DIARISTA	<input type="checkbox"/> SM	Semana de _____ de _____
				Sábado de _____ de _____
17. MOVIMENTAÇÃO / SELEÇÃO				
VIGÊNCIA	SITUAÇÃO		SUGESTÃO REEMBOLSO E BENEFÍCIO	
	ATUAL	PROPOSTA		
UNIDADE				
SETOR				
CENTRO DE CUSTO				
CARGO				
SALÁRIO				
CARGA HORÁRIA				
18. RECEBIDO EM				
DATA	Responsável EM DEDICADO	DATA	Responsável REEMBOLSO	
OBSERVAÇÕES _____				
19. DOCUMENTOS ANEXOS				
<input type="checkbox"/> FORMULÁRIO DE ALTERAÇÃO DE VT		<input type="checkbox"/> COMPROVANTE - CURSO TÉCNICO/SUPERIOR		
<input type="checkbox"/> CARTA DE PROPORCIONALIZAÇÃO SALARIAL		<input type="checkbox"/> OUTROS _____		
20. APROVAÇÕES				
CHEFIA IMEDIATA	GERÊNCIA	DIRETORIA	REEMBOLSO E BENEFÍCIO	

LADA