



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**UNIMED**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**

**PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

**UNIMED**

MÓDULO DE GESTÃO DE CARREIRA

CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA – PROF<sup>a</sup> LEONOR  
CRISTINA BUENO

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS –  
PROF<sup>a</sup> JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

CINTIA FERNANDA PINAFFI RA: 1012018200379

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

# SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. INTRODUÇÃO</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>                                 | <b>4</b>  |
| <b>3. PROJETO INTEGRADO</b>                                    | <b>5</b>  |
| 3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA                       | 5         |
| 3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS                               | 6         |
| 3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS                                     | 7         |
| 3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS         | 8         |
| 3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO                                   | 8         |
| 3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO                          | 9         |
| 3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA | 11        |
| 3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA                                 | 11        |
| 3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA                                    | 16        |
| <b>4. CONCLUSÃO</b>  | <b>17</b> |
| <b>REFERÊNCIAS</b>   | <b>18</b> |
| <b>ANEXOS</b>  | <b>19</b> |
| 3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS                                     | 19        |

# **1. INTRODUÇÃO**

Nesse PI abordamos o plano de cargos e salários da empresa UNIMED onde analisaremos as funções, atribuições e responsabilidades de cada cargo, além da especificação salarial, onde suas principais características é igualdade, ou seja, o plano é desenvolvido e implementado sem nenhum preconceito ou favorecimento.

Um bom plano de cargos e salários ajuda a manter o equilíbrio interno da empresa, além de garantir o devido reconhecimento aos colaboradores.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Confederação Nacional das Cooperativas Médicas (Unimed), inscrita sob o CNPJ nº 02.812.468/0001-06, é um sistema de [cooperativas](#) médicas brasileiro que atua como operador de [planos de saúde](#). Fundado em 28 de novembro de 1975. São 347 cooperativas em todo o país (comparáveis a [subsidiárias](#), mas geridas de maneira autônoma), controladas por 113 mil médicos cooperados, além de 34 cooperativas regionais, que fazem o meio de campo entre as subsidiárias e a Unimed nacional. O sistema conta com dezoito milhões de beneficiários, 2.611 hospitais credenciados e 114 hospitais próprios.

### **3. PROJETO INTEGRADO**

Nesta etapa do PI são apresentados os conteúdos específicos de cada unidade de estudo e como são aplicados no respectivo estudo de caso, utilizando para isso, uma empresa real.

#### **3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA**

A Política de Recrutamento e Seleção da Unimed, formaliza e orienta colaboradores e gestores, quanto às possibilidades para ascensão profissional e promoções por meio de recrutamento interno, além de formalizar os critérios de recrutamento externo na Unimed. A Política de Recrutamento e Seleção tem como objetivo:

- Contribuir para a excelência dos serviços prestados aos clientes externos e internos através do provimento de pessoal com qualificação profissional exigida nas posições da cooperativa, bem como o reconhecimento da produtividade e perfeição técnica dos colaboradores, no exercício de suas atividades técnicas, administrativas e de gestão.
- Estabelecer e manter o equilíbrio salarial interno entre cargos e funções, alinhados com a aplicação de mercado, mantendo a cooperativa competitiva.
- Orientar os colaboradores quanto às possibilidades de ascensão profissional existentes.
- Orientar gestores quanto ao processo de alteração no quadro funcional e promoções salariais.
- Estabelecer critérios para progressão salarial e ascensão funcional.
- Estabelecer critérios para o recrutamento externo.

Serão abrangidos pela Política todos os cargos e funções existentes na Unimed. Sobre o plano de cargos e salários a Unimed tem como objetivo Contribuir para a excelência dos serviços prestados aos clientes externos e internos através do provimento de pessoal com qualificação profissional exigida nas posições da cooperativa, bem como o reconhecimento da produtividade e perfeição técnica dos colaboradores, no exercício de suas atividades técnicas, administrativas e de gestão; Referente ao plano de cargos e salários a Unimed faz se tornar

mais eficaz a administração, onde sua implantação será fundamental para os subsistemas de Recrutamento, Seleção, Treinamento, Avaliação de Desempenho e Administração de Pessoal.

Dentre os resultados que o Plano de Cargos e Salários (PCS), um deles determina o valor relativo dos salários de cada função.

Que cada cargo ou Função vai ser avaliado em relação aos demais. Por exemplo, de secretária, em relação à função de auxiliar de pessoal, ou de auxiliar de faturamento em relação ao analista de contas médicas ou auxiliar de enfermagem etc. Se o salário de um determinado cargo ou função estiver defasado em relação ao mercado, este poderá ser ajustado em função da análise do Plano de Cargos e Salários.

### **3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

O plano de cargos e salários é uma das grandes ferramentas disponíveis para a gestão de pessoas. É uma maneira de mostrar aos colaboradores e ao mercado como é possível ascender dentro da organização.

O plano de cargos e salários é um documento em que estão descritos de maneira detalhada quais são os cargos que constituem a sua estrutura organizacional e quais as responsabilidades e expectativas referentes a cada cargo. Ele também diz qual o salário e demais remunerações e benefícios referentes a cada uma das posições dentro da empresa.

A elaboração de um bom plano de cargos e salários pode ser bastante desafiadora. Em empresas com estruturas organizacionais mais complexas, esse desafio deve envolver diversos gestores. Isso a fim de desenhar uma estrutura de cargos e salários que tenha execução viável e que ao mesmo tempo seja clara e atrativa para os funcionários.

- Construção da estrutura organizacional
- Definição de responsabilidades
- Pesquisa salarial
- Estrutura e política salarial

- Implementação

Referente aos salários dos colaboradores da empresa Unimed é realizado uma pesquisa de salários pagos no mercado em relação aos cargos correspondentes da empresa, essa composição dos salários da empresa com os salários do mercado, permite a definição de uma política salarial que garante equilíbrio externo. A empresa utiliza tabelas onde constam faixas e classes salariais, em uma classe salarial se agrupam os cargos com avaliações (pontuação) próxima, de modo que os cargos relacionados na mesma classe tenham o mesmo tratamento salarial. A faixa correspondente a amplitude salarial da classe é representada por diferentes salários a serem pagos aos cargos.

### **3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS**

A abordagem desenvolvida para estruturar o Modelo de Gestão de Pessoas por competências envolve conceitos norteadores. Onde um conceito de trajetórias de carreira, que consiste no agrupamento de posições de mesma natureza de trabalho e que, por isso, exigem de seus ocupantes competências semelhantes. Elas representam os caminhos “naturais” que os profissionais perseguiram ao longo de suas carreiras e não estão vinculadas necessariamente à estrutura organizacional, pois esta é dinâmica e pode mudar constantemente. Assim, o ideal é que a organização construa um modelo que não dependa diretamente da estrutura e seja mais perene.

As definições de cada uma das trajetórias, suas principais entregas e exemplos de áreas ou cargos que as compõem encontram-se a seguir, vide em anexos!

## **3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Recrutamento e seleção é um processo do setor de RH voltado para a contratação de novos talentos. Em outras palavras, é responsável por atrair, selecionar e contratar o candidato ideal para uma determinada vaga.

Dessa forma, é a partir dele que o setor de RH encontra profissionais alinhados com o propósito da empresa. Tudo isso tem papel estratégico no sucesso dos negócios afinal, grandes pessoas fazem grandes empresas.

Além de tornar o processo seletivo mais assertivo, apostar em um recrutamento e seleção de pessoas eficiente contribui positivamente para vários aspectos da empresa. Desde a força da marca e a manutenção da cultura, até a entrega final para clientes, ter uma equipe de alta performance fará toda a diferença.

### **3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Para o processo de Recrutamento e Seleção a Unimed recebe a solicitação de uma vaga é alinhado com o setor solicitante através do perfil de cargos, que permite identificar as exigências comportamentais, competências e habilidades de um cargo, ajudando no recrutamento das pessoas certas para o cargo certo, definindo as necessidades de desenvolvimento, reestruturação das funções e redistribuição de talentos.

O próximo passo é a seleção dos currículos recebidos, os quais são analisados com base no Perfil de Cargos, sendo selecionados o que mais se aproxima do perfil, os demais currículos são recebidos e armazenados por seis meses para vagas futuras.

Depois da seleção dos currículos é seguido as seguintes etapas:

- Convocação dos candidatos para realização do processo seletivo.
- Os candidatos são recebidos no dia e hora marcada, pelo representante do setor de Gestão de Pessoas e é realizada uma entrevista coletiva, que é composta por: Prova de conhecimentos específicos, redação e teste de lógica, dinâmica em grupo.
- Os candidatos com melhor pontuação e um perfil comportamental mais compatível com a vaga são convidados para a próxima fase.
- É agendada uma entrevista individual, para sanar todas as dúvidas que possam surgir tanto por parte do entrevistador ( Unimed), como a do candidato.
- Após a entrevista individual, o coordenador do setor solicitante junto com o responsável da Gestão de Pessoas, analisam e escolhem o melhor candidato para preencher a vaga que é convocada novamente para a negociação. Neste momento é repassado informações como valor de remuneração, benefícios e orientações sobre documentação necessária para a admissão e data e início do trabalho.
- Após a contratação, todos os candidatos que participaram do processo recebem uma mensagem de agradecimento e dispensa, pois não obtiveram sucesso neste processo.

### **3.2.2 DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO**

Toda empresa que faz um processo seletivo para uma vaga, busca os melhores profissionais e que estejam condizentes com o perfil proposto. Geralmente o número vai diminuindo conforme passam as etapas, até chegar a definição de um profissional que esteja qualificado em todos os sentidos para a oportunidade. O detalhe é que, independentemente do número de candidatos e etapas que terão que passar, no final apenas uma pessoa conseguirá a tão sonhada colocação e haverá os outros candidatos que precisarão ouvir o não da empresa. Empresas sérias sabem que é fundamental que haja uma devolutiva para um candidato, pois ele se dispôs a participar de todo processo seletivo, participou de todas as etapas e, além disso, investiu tempo e dinheiro para se deslocar até a sede da empresa e fazer parte da seleção.

Em respeito ao candidato e sua disposição, é essencial que a empresa dê-lhe um parecer sobre o processo e se houve ou não sua finalização, além é claro, de dizer se ele foi um dos escolhidos. Simplesmente esquecer ou não se importar em avisar o candidato é uma falta de respeito, além de causar a perda de credibilidade com este profissional em um próximo processo. Após finalizar um processo seletivo, os recrutadores devem entrar em contato para dar o feedback ao candidato.

Desse modo, eles acabam fazendo o contato de forma direta, por e-mail ou telefone, cada canal de comunicação oferece benefícios ao recrutador. No caso de encontros presenciais, é mais fácil transmitir empatia ao candidato. Contudo, ao optar por conversas frente a frente, a recomendação é enviar um e-mail antes para confirmar o status da candidatura. Assim, caso possua dúvidas, o candidato não aprovado consegue conferir a resposta da empresa sem nenhum constrangimento. Independentemente do meio escolhido, é importante evitar informações genéricas e modelos de e-mails prontos, pois eles eliminam a empatia e dão a sensação de superficialidade. Assim o método utilizado pela Unimed é o de após a contratação, todos os candidatos que participaram do processo recebem uma mensagem de agradecimento e dispensa, pois não obtiveram sucesso neste processo.

### **3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: GERENCIANDO SUA CARREIRA**

A Formação para a Vida é um dos eixos do Projeto Pedagógico de Formação por Competências da UNIFEOB.

Esta parte do Projeto Integrado está diretamente relacionada com a extensão universitária, ou seja, o objetivo é que seja aplicável e que tenha real utilidade para a sociedade, de um modo geral.

#### **3.3.1 GERENCIANDO SUA CARREIRA**

##### **Tópico 1: Biografia profissional**

A biografia profissional é um exercício de autoconhecimento que vai ajudar a conhecer mais sobre os pontos fortes e fracos, seus diferenciais, preferências, valores, propósito, medos e, o mais importante: como saber de tudo, isso facilita as decisões sobre a carreira.

O autoconhecimento está entre as cinco competências do profissional do futuro e é um dos fatores de sucesso mais desejados pelo mercado de trabalho. Por isso, quanto mais souber sobre nós mesmos, mais vantagem competitiva terá. Isso já faz diferente da média.

Quando é explorado o perfil, existe um nível maior de autoconhecimento, e a partir deste ponto é possível entender quais são as condutas mais naturais do comportamento, quais os desafios, as funções, empresas e ambientes têm mais a ver com o estilo e quais os ajustes que é preciso fazer.

##### **Tópico 2: Fatores de sucesso na carreira**

O mercado de trabalho é bastante disputado, com a tendência de ser cada vez mais exigente. Alguns fatores ajudam a ser mais competitivo neste jogo. É o que chamamos de fatores de sucesso na carreira, ou seja, aqueles que conferem destaque no mercado de trabalho e cuidam para que não seja e nem faça mais do mesmo.

Existem várias definições para carreira: carreira como o conjunto de cargos que foi ocupado; empresas pelas quais passou; projetos que participou. Assim como a carreira não começa quando entra ou termina a faculdade, ou quando conquistamos o primeiro emprego ou alcança uma promoção. Isso faz parte, mas o verdadeiro conceito de carreira é mais amplo. Sua carreira é sua história de vida.

Mesmo que não tenham atuado diretamente em uma empresa, é importante considerar que experiência não tem a ver com carteira registrada, mas, sim, com experiência vivida. Além disso, sua jornada como estudante é uma parte fundamental disso. Todos os anos, as faculdades formam milhares de profissionais sabendo das mesmas coisas. O que vai fazer a diferença de todos os profissionais que sabem as mesmas coisas é a maneira como se comporta em relação a tudo o que sabemos.

Alguns comportamentos são valorizados em qualquer negócio e segmento:

- Oferecer ajuda
- Respeitar as diferenças
- Ter iniciativa
- Se comunicar com clareza
- Saber ouvir
- Ser um solucionador de problemas e não um “reclamador”
- Ser curioso
- Ser grato pelas oportunidades
- Ser comprometido
- Líder de você mesmo

Tão importante quanto o que sabemos, é quem sabe o que você sabe. Isto é *networking*: sua rede de relacionamento. O *networking* é um dos principais fatores de sucesso

na carreira, mas cuidado com a “panfletagem” de currículos. Foque nas pessoas que conhece e podem ser uma ponte entre você e a oportunidade que você tanto deseja.

Quando conectamos uma pessoa com certa ou relevante experiência com outra pessoa sem ou com pouca experiência, é o que chamamos de mentoria. A mentoria é considerada um grande acelerador de carreira porque traz a possibilidade de alguém compartilhar os erros e acertos daquilo que ainda espera viver e de escolhas que pretende fazer. Dessa forma, não só ampliamos a nossa visão, como também classificamos as dúvidas.

Além de pensar na mentoria como um outro acelerador de carreira, coloque no seu “radar” aprender um segundo idioma, além do aspecto cultural, profissionais com um segundo idioma, com ênfase no inglês, ganham até quatro vezes mais.

### **Tópico 3: Como construir um currículo de destaque**

Ele é o primeiro contato que a empresa tem com você. Antes de qualquer contato pessoal, o recrutador já leu, analisou e fez as observações e pontos a serem explorados na entrevista. Para ter um ótimo currículo, é preciso reunir algumas informações essenciais sobre você.

Identificação: inicie o currículo com seu nome completo, nacionalidade, estado civil, endereço (rua, cidade e estado), telefone (no máximo dois) e um e-mail que usa habitualmente. Qualquer informação diferente dessas, assim como a foto, deve ser compartilhada somente se a empresa pedir.

Objetivo: sugerimos que informe uma ou até três áreas de atuação, relacionadas entre si. Exemplo: finanças, contabilidade, compras. É importante também que as informações postas neste campo tenham conexão com sua formação, experiência e com a vaga para a qual você está se candidatando.

Formação Acadêmica: aqui deverá incluir, em ordem decrescente, a sua experiência acadêmica. É indispensável colocar o nome da instituição de ensino, data de início e previsão de conclusão e o período que frequenta as aulas. Informe apenas a graduação. Não é necessário informar sobre o ensino médio, a não ser que você considere isso como diferencial.

**Experiência:** deve-se informar as empresas onde atuou, sempre da mais recente para a mais antiga. Informe o nome da empresa, o período (a data de entrada, a data de saída ou caso você esteja trabalhando neste local, use o termo “atual”), seu cargo e um breve descritivo de suas responsabilidades e resultados alcançados.

**Idiomas:** informe sua proficiência em um segundo idioma. Exemplo: Inglês - Nível intermediário

**Formação Complementar:** neste campo, é importante você relacionar quais ferramentas de T.I. que você domina

Exemplo: Excel, Power Point, Corel, entre outras. Informe também cursos que tenha feito, contendo nome, descrição e carga horária.

Tão importante quanto um currículo feito com capricho, é adaptá-lo de acordo com a proposta da vaga e da empresa. Essa adequação vai desde uma mudança de *layout* para o currículo ter “mais a cara” da empresa, até ajustes nas informações e eliminar aquelas que não fazem sentido.

Não faça um currículo “mais do mesmo”, mas sim um documento que te torne único e que te represente, de verdade. Cuide da abordagem ao compartilhá-lo. Muitos profissionais, embora preparados, perdem a oportunidade de avançar em processos seletivos simplesmente por descuidarem desses aspectos.

#### **Tópico 4: Fui chamado para uma entrevista de trabalho. E agora?**

O fato de ter conquistado uma entrevista de trabalho significa que seu perfil realmente chamou atenção, despertou interesse e se destacou.

Pode ter sido resultado de uma vaga para a qual se candidatou ou de indicações que tenham feito sobre você (você pode ter sido indicado por professores, colegas da sala de aula ou outras pessoas – Olha o networking aqui!) É resultado também de um currículo bem elaborado. O processo seletivo é composto de diversas etapas e a entrevista é uma delas. Após a divulgação da vaga, é a vez da escolha dos currículos recebidos.

As próximas etapas são: entrevista por telefone, entrevista pessoal com o recrutador, aplicação de testes práticos ou dinâmicas, entrevista com o gestor que solicitou a vaga e, finalmente, a contratação em si ou a devolutiva pela empresa, explicando porque a escolha se deu por um outro profissional.

É preciso que estejamos preparados para perguntas como essas. Pare, pense e escreva sobre elas.

- Conte um pouco sobre você.
- Este será seu primeiro trabalho, como você encara este desafio?
- Comente sobre sua experiência profissional?
- Qual o seu maior sonho?
- O que você admira em você?
- O que você mudaria em você?
- O que você conhece sobre nossa empresa?
- Por que deve ser você o candidato escolhido?
- Como esta oportunidade mudaria a sua vida?
- Quando você pode começar?

### **Remuneração:**

Quem introduz este assunto é o recrutador e, geralmente, ele faz isso no final da entrevista. Caso não aconteça, sinta-se à vontade para falar sobre.

### **Retorno:**

Caso não tenha sido mencionado, pergunte ao entrevistador a previsão de retorno (e aguarde pelo tempo combinado ... não é bem-vindo ficar ligando na empresa). Enviar um e-mail de agradecimento, após a entrevista. É uma sutileza da qual os recrutadores gostam bastante. Mais importante do que ser o candidato escolhido considerando que existem fatores que não controlamos é conseguir que as pessoas lembrem-se positivamente de você. Isso significa abrir portas por onde passamos e tem a ver com a marca que você deixa nos outros.

É importante você cultivar a consciência de que, assim como o “sim”, ou “não” também faz parte de um processo seletivo. Se o resultado for “não selecionado”, tudo bem.

### **3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA**

Plano de Cargos e Salários - Unifeob

Enviado em 26 de set. de 2022

Link do vídeo: <https://youtu.be/aGw4xP1BkwY>

## **4. CONCLUSÃO**

Foi realizado neste PI uma pesquisa sobre a empresa UNIMED, sobre seu método de Plano de Cargos e Salários, sendo observado que a empresa possui um plano de carreira eficaz.

Assim se torna uma empresa que procura realizar seus objetivos de forma comprometida e responsável com seus colaboradores.

## REFERÊNCIAS

<https://4cinco.com/plano-de-cargos-e-salarios/PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS: 5 ETAPAS PARA CRIAR O SEU>

[https://www.gruposelpe.com.br/Etapas do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoas \(R&S\): conheça as 15 principais! 26 De Julho De 2022 Por Redação Grupo Selpe](https://www.gruposelpe.com.br/Etapas do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoas (R&S): conheça as 15 principais! 26 De Julho De 2022 Por Redação Grupo Selpe)

<https://blog.compleo.com.br/A importância de uma devolutiva para seus candidatos>

<https://blog.gama.academy/Como informar que o candidato não foi aprovado>

<https://www.unimed.coop.br/>

## ANEXOS

### 3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

| Trajetória            | Definição  | Principais Entregas  | Exemplo de Áreas/Cargos  |
|-----------------------|--|--|--|
| Gestão                | Responde pela definição e viabilização da estratégia organizacional por meio do estabelecimento de prioridades organizacionais, gestão de recursos e pessoas.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Olhar sistêmico (organizacional).</li> <li>• Garantia dos resultados organizacionais.</li> <li>• Gestão de recursos e prazos.</li> <li>• Gestão e desenvolvimento de pessoas.</li> <li>• Atualção na esfera política da organização.</li> <li>• No caso das Federações e Unimed do Brasil, atuação institucional.</li> </ul>  | Posições de gestão, de diversas áreas da organização.  |
| Soluções corporativas | Responde pela estruturação e análise de informações e implementação de soluções corporativas para viabilizar e aprimorar processos internos e subsidiar a tomada de decisão.   | <p><b>Técnico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Melhoria de processos.</li> <li>• Suporte ao cliente interno e externo.</li> <li>• Operacionalização da estratégia e das funções finalísticas da organização.</li> </ul> <p><b>Operacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suporte ao cliente interno e externo.</li> <li>• Operacionalização de atividades diversas e estruturadas da organização.</li> </ul> | Analistas - Gestão de pessoas, TI, finanças, contabilidade, jurídico, planejamento e qualidade, sustentabilidade.<br><br>Assistentes e auxiliares de toda a organização. |
| Imagem Institucional  | Responde pelo posicionamento mercadológico, incluindo o fortalecimento, desenvolvimento e preservação da marca Unimed.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Foco no público-alvo do segmento de saúde (concorrente, SUS, ANS).</li> <li>• Preservação e fortalecimento da marca e do Sistema.</li> <li>• Negociação.</li> <li>• Fortalecimento do valor de produtos e serviços oferecidos pelo Sistema.</li> </ul>  | Marketing, comunicação, relações institucionais, eventos, vendas e comercial.  |
| Relacionamento        | Responde pelo relacionamento e negociação com os públicos da cadeia de prestação de serviços, clientes, cooperados e Unimeds, prestando atendimento de excelência, com eficiência e qualidade para garantir a satisfação de tais | <p><b>Técnico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relacionamento com os públicos da cadeia de prestação de serviços, clientes, cooperados e unimeds.</li> <li>• Negociação.</li> <li>• Viabilização de processos e procedimentos.</li> <li>• Satisfação dos públicos relacionados (atenção e presteza no atendimento).</li> </ul>   | Intercâmbio, Relacionamento com Unimeds e Prestadoras, Atendimento, Hospitais e Clínicas, Assessoria Médica, Autorizações, Ouvidoria.                                    |

|                 |  |   |  |
|-----------------|--|---|--|
|                 | públicos.  | <p><b>Operacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização de procedimentos preestabelecidos com qualidade.</li> <li>• Entendimento e atendimento das necessidades dos públicos envolvidos.</li> <li>• Prestação de informações e soluções.</li> <li>• Satisfação dos públicos relacionados (atenção e presteza no atendimento).</li> <li>• Monitoramento do segmento de saúde.</li> <li>• Identificação de oportunidades, tendências e riscos.</li> <li>• Proposição e viabilização de soluções.</li> <li>• Inteligência da saúde.</li> </ul> | Call Center, Pós venda, Lojas/Cooperativas de atendimento.   |
| Gestão de Saúde | Responde pela identificação de oportunidades, tendências e riscos relativos à sustentação da cooperativa, com base na análise do ambiente (interno e externo), proposição e viabilização de soluções estratégicas. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atendimento integral e de qualidade ao paciente e acompanhante.</li> <li>• Visã holística do paciente e visão geral do quadro clínico.</li> <li>• Promoção, proteção, prevenção, reabilitação e recuperação da saúde.</li> <li>• Preza pela segurança e bem-estar do paciente.</li> <li>• Parceria junto a demais profissionais assistenciais no tratamento.</li> </ul>  | Gestão da saúde, Informações médicas, novos negócios, auditoria médica/enfermagem, atuarial, OPME[parte técnica], controladoria. |
| Enfermagem      | Responde pelo cuidado integral, individual e humanizado ao paciente, com foco na definição da melhor forma de atendimento para o quadro clínico identificado pelo médico.  |   | Enfermeiro de diversas especialidades (clínicos, cirúrgicos, etc.), técnicos e auxiliares.                                       |

|                             |  |   |   |
|-----------------------------|--|---|---|
| <p>Multidisciplinar</p>     | <p>Responde pelo cuidado humanizado ao paciente, articulando disciplinas assistenciais diversas com foco na prevenção, promoção e reabilitação da saúde no âmbito físico, emocional e social.</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atendimento de qualidade.</li> <li>• Visão holística do quadro clínico e seu entorno - familiares e cuidadores, situação social e econômica, etc.</li> <li>• Propõe soluções de acordo com os protocolos estabelecidos na cooperativa.</li> <li>• Realização de terapias complementares de tratamento.</li> <li>• Promoção, proteção, reabilitação e recuperação da saúde; prevenção de doenças.</li> <li>• Foco no bem-estar.</li> <li>• Orientação técnica sobre sua disciplina a demais profissionais assistenciais.</li> <li>• Discussão dos casos e quadros clínicos dos pacientes com a equipe envolvida.</li> </ul> | <p>Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Nutricionista, Psicólogo, Assistente social, Terapeuta ocupacional, Farmacêutico, Educador físico.</p>  |
| <p>Diagnóstico e Imagem</p> | <p>Responde pelos serviços de diagnóstico do quadro clínico do paciente, com foco na precisão, agilidade e qualidade dos resultados para apoio aos tratamentos e prevenção de doenças e infecções.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atendimento de qualidade.</li> <li>• Utilização correta de equipamentos e realização de procedimentos com segurança.</li> <li>• Obtenção de resultados com agilidade e de alta confiabilidade.</li> <li>• Descrição dos resultados para posterior análise.</li> <li>• Realização de pesquisas e experimentos.</li> </ul>   | <p>Biomédico, Bioquímico, Técnico de Radiologia, Técnico de Ressonância, Técnico de Tomografia e outros profissionais assistenciais de laboratório e centro de diagnóstico.</p> |
| <p>Posições de apoio</p>    | <p>Responde pelo apoio geral/logísticos às diversas áreas e funções da organização.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoio geral/logístico.</li> <li>• Relacionamento com públicos diversos.</li> <li>• Qualidade no atendimento e realização dos serviços.</li> </ul>  | <p>Motorista, Copeira, Mensageiro, Recepcionista, Segurança, Profissionais da Portaria.</p>   |

### 3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

#### Vídeo publicado ✕



Plano de Cargos e Salários - Unifeob  
Enviado em 26 de set. de 2022

#### Compartilhar um link



Link do vídeo  
<https://youtu.be/aGw4xP1BkwY> 

**FECHAR**