DELINEAMENTO DE PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS NA ENFERMAGEM EM UM HOSPITAL PÚBLICO NA GRANDE SÃO PAULO

Fernanda Dei Svaldi Pamplona; Fabiana Fontes Guirra Palhares

Introdução

O delineamento da carreira iniciou em 2016 com a definição da expectativa dos profissionais de acordo com o seu nível de atuação e uso do conceito de competências para alocação dos profissionais de enfermagem (PE). O desenho do plano de carreira foi alinhado ao Mapa Estratégico que visa uma força de trabalho qualificada, comprometida e motivada, atrair e reter profissionais, assegurando a educação permanente para o crescimento e qualificação.

Objetivo

Implantar plano de carreira e ampliar o número de PE na instituição.

Método

O Processo e a Sistematização da Assistência de Enfermagem foram usados como base para delimitar as competências esperadas, pois orientam o cuidado de enfermagem como prática profissional e estratégia para melhorar a assistência e definição do papel do profissional Enfermeiro (CHANES, 2018). Realizado *benchmarking* em hospital com plano de carreira consolidado, mapeada a distribuição dos PE na instituição, realizada proposta de acordo com o dimensionamento de pessoal, levantamento de custos e aprovação pela superintendência, criação de novos cargos corporativamente e análise de reposição de vagas a cada saída de colaborador com avaliação do panorama geral e alinhamento ao objetivo final e divulgação e lançamento do plano.

Resultados

Foi definida a estrutura para os níveis de enfermeiros I, II e III, descritas as atividades relacionadas aos cargos, delineadas as

unidades de atuação e estruturada a estratégia para mobilidade dos PE na instituição. A adequação dos profissionais aos cargos foi realizada em um período de dois anos e meio aproveitando o *turn over* passivo. Houve incremento de 61 enfermeiros e 39 auxiliares e técnicos no corpo de enfermagem sem impacto significativo na folha de pagamento, e aumento da relação enfermeiro x leito de 0,38 para 0,56 (gráfico 1).

Gráfico 1 - Relação Enfermeiro x Leito 2015 - 2018

Fonte: GISAH
*2018 dados até junho

Conclusão

A alteração do modelo promoveu maior número de enfermeiros prestando assistência direta, mobilidade na equipe e valorização dos profissionais com mais tempo de formação que foram alocados em unidades de maior complexidade.