



CAPACITAÇÃO EM BOAS PRÁTICAS DE INSPEÇÃO E SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

**Gerência de Sangue, Tecidos, Células e Órgãos
GSTCO/ANVISA**

BRASÍLIA, outubro de 2018.



F U N D A Ç Ã O
Hemocentro
D E B R A S Í L I A

GERÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS

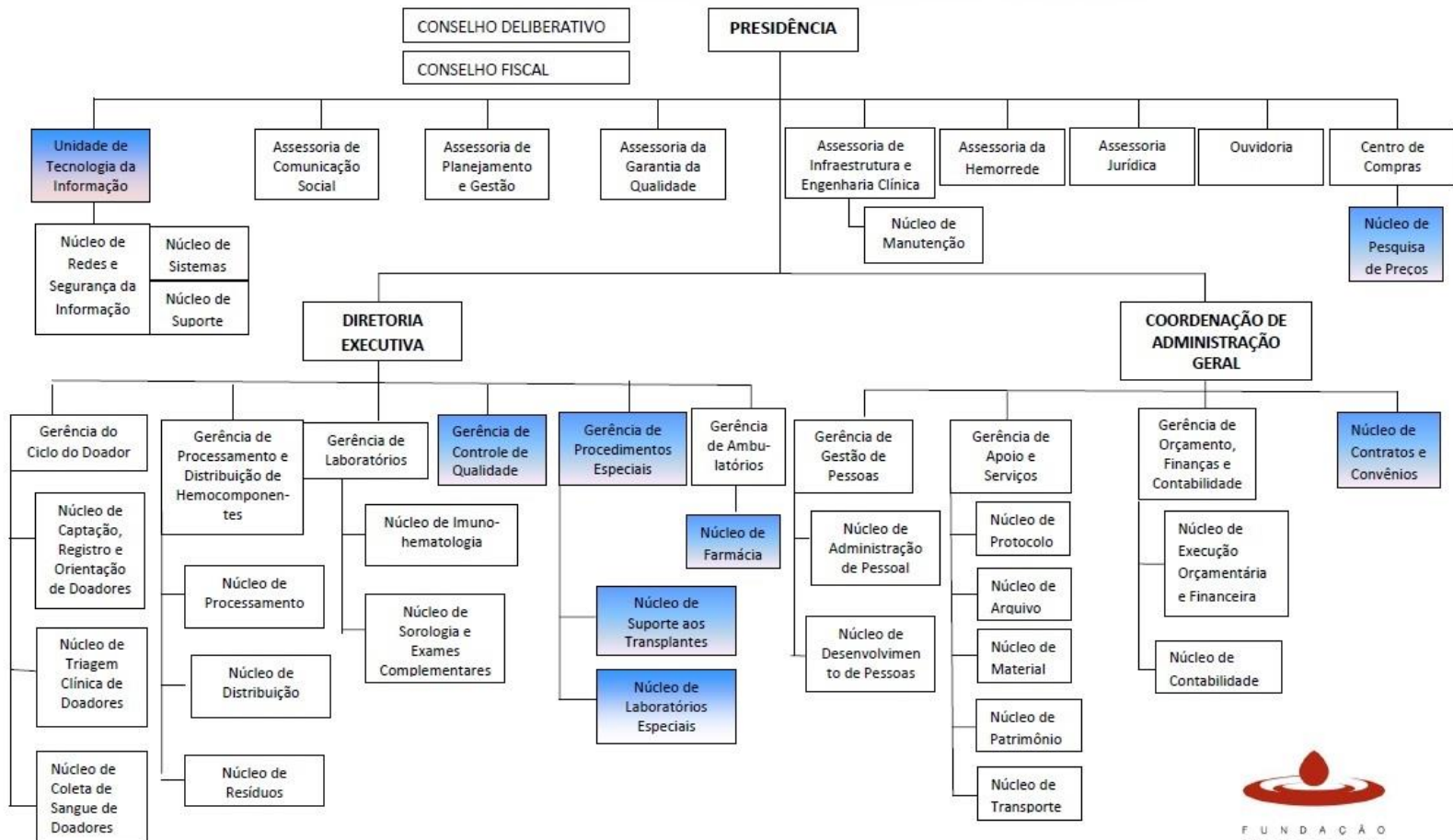
Rogério Pereira Araujo
Gerente

Fundação Hemocentro de Brasília

- À Fundação Hemocentro de Brasília, Fundação Pública, com personalidade jurídica de direito público, de caráter científico-tecnológico, educacional e de prestação de serviços de saúde, no campo da Hemoterapia, sem fins lucrativos, vinculada à Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal, compete coordenar, normatizar e gerenciar o Sistema de Sangue, Componentes e Hemoderivados – SSCH, como órgão gestor dessa política no Distrito Federal.

Estrutura Organizacional

FUNDAÇÃO HEMOCENTRO DE BRASÍLIA
ALTERADO DE ACORDO COM O DECRETO Nº 38.624, DE 08 DE DEZEMBRO DE 2017



Funções e Responsabilidades

- A Gerência de Gestão de Pessoas – GEPES - é responsável pela atuação estratégica na área de Gestão de Pessoas, visando o alcance da missão institucional.
- Coordenar, monitorar e avaliar planos, programas e ações de gestão e desenvolvimento de pessoas em suas competências e desempenhos, vinculados à missão e objetivos do planejamento estratégico da Instituição.

Funções e Responsabilidades

- Realizar estudos e pesquisas para compatibilização do Plano de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas com as ações correspondentes da Instituição.
- Acompanhar e controlar a execução das atividades relativas a cadastro, classificação, registro funcional, lotação, movimentação de pessoas, concessão e manutenção de aposentadorias e pensão, atualização e correção de dados lançados no sistema informatizado.

Funções e Responsabilidades

- Promover a interlocução com todas as áreas da Instituição, informando problemas de saúde dos servidores, mantendo parceria com o órgão central de Saúde Ocupacional do Distrito Federal para encaminhar servidores, disseminar informações, promover ações e campanhas de prevenção.
- Sugerir alterações organizacionais, racionalização de métodos e processos, adoção de novas tecnologias, elaborar e propor normas complementares para o setor para a modernização da gestão pública.

Funções e Responsabilidades

- Estudar e acompanhar o desenvolvimento de competências e desempenhos de servidores de forma a obter indicadores que subsidiem programas de benefícios e premiação por resultados.
- Implementar mecanismos que busquem a democratização das relações de trabalho, a valorização do servidor e a eficiência do servidor público.

Funções e Responsabilidades

- Planejar estratégias corporativas para educação continuada no âmbito da Instituição e criar processos visando identificar, diferenciar e manter talentos internos no órgão.
- Aprovar a participação de servidores em cursos de especialização e pós-graduação para formação de gestores, desenvolvimento de lideranças e nos projetos de capacitação técnica.

Funções e Responsabilidades

- Articular com outras entidades públicas ou privadas projetos e ações relativos a gestão de pessoas e melhoria da gestão pública.

Funções e Responsabilidades

A Estrutura da GEPES possui 2 (dois) núcleos subordinados e conta ainda com o Serviço de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho – SSHMT, que nos auxilia no trabalho em conjunto para o alcance dos objetivos e metas da área:

Funções e Responsabilidades

➤ Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas: Responsável pelas atividades de desenvolvimento e capacitação como forma de valorização dos servidores.

➤ Núcleo de Administração de Pessoal: Responsável pela administração do cadastro e da folha de pagamento de pessoal ativo por meio Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH.

➤ Serviço de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho: Responsável por promover ações relativas à prevenção primária e a promoção da saúde dos servidores.



Qualificação e capacitação de pessoal

➤ Capacitação e Desenvolvimento

O governo do Distrito Federal instituiu a Política de Capacitação e de Desenvolvimento para os servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, por meio do Decreto nº 31.453, de 22 de março de 2010, evidenciando a importância da capacitação dos servidores, que é refletida na melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão.

✓ Os processos de capacitação devem ser considerados um investimento a ser feito para a melhoria da qualidade dos produtos e serviços públicos ofertados à sociedade.

Qualificação e capacitação de pessoal

➤ Gratificação por Habilitação em Atividades do Hemocentro - GHAH

Quem tem direito?

Integrantes da carreira Atividades do Hemocentro, quando portadores de títulos, diplomas ou certificados obtidos mediante conclusão de cursos de ensino médio expedidos por instituição educacional reconhecida pelo órgão próprio do sistema de ensino, de graduação, de especialização com carga horária mínima de trezentos e sessenta horas, de mestrado e de doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação.

Lei 5187, de 25 de setembro de 2013

Portaria Conjunta nº 10, de 16 de maio de 2014

Qualificação e capacitação de pessoal

➤ Gratificação por Habilitação em Atividades do Hemocentro - GHAH

Qual o percentual pago?

Título	Percentual*
Ensino Médio	10%
2ª Graduação (Apenas para Analistas)	10%
Graduação	15%
Especialização	25%
Mestrado	35%
Doutorado	40%

*Percentual calculado sobre o vencimento básico.

Qualificação e capacitação de pessoal

➤ Adicional de Qualificação - AQ

Quem tem direito?

Servidores estatutários da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal, quando portadores de certificados obtidos mediante conclusão de cursos de capacitação e desenvolvimento.

Os certificados apresentados devem guardar pertinência com as atribuições do cargo ocupado ou da unidade de lotação e exercício.

Validade de 04 (quatro) anos, a contar da data de conclusão do curso.

Lei nº 4.426, de 18 de novembro de 2009

Qualificação e capacitação de pessoal

➤ Adicional de Qualificação - AQ

Qual o percentual pago?

I – 4% (quatro por cento), para os certificados de capacitação cujas cargas horárias somadas totalizem, no mínimo, 120 (cento e vinte) horas;

II – 3% (três por cento) para os certificados de capacitação cujas cargas horárias somadas totalizem, no mínimo, 90 (noventa) horas;

III – 2% (dois por cento) para os certificados de capacitação cujas cargas horárias somadas totalizem, no mínimo, 60 (sessenta) horas.

Base de cálculo: R\$ 2.800,00 (dois mil e oitocentos reais).

Qualificação e capacitação de pessoal

CONSOLIDADO

- Quantitativo de servidores da Carreira: **325**
- Atualmente **262** servidores da Carreira recebem a Gratificação por Habilitação em Atividades do Hemocentro, demonstrando que **80%** possuem escolaridade acima da exigida para o exercício do cargo.
- **223 servidores** recebem o Adicional de Qualificação, ou seja 68% dos servidores da Carreira entregaram certificados de cursos de qualificação ligados ao cargo ou à atividade exercida.

Qualificação e capacitação de pessoal

CONSOLIDADO

- Quantitativo total de servidores (incluídos os servidores da Carreira, requisitados e comissionados sem vínculo): **378**

No ano de 2018:

- **75,18%** dos servidores foram capacitados*
- Foram registrados **1.114** treinamentos*

* Dados referentes ao período de 01/2018 a 07/2018



F U N D A Ç ã O
Hemocentro
D E B R A S Í L I A

NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Fabiano da Silva de Souza Cruz
Chefe

NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



POP GEPES/NUDESP 001 VERSÃO 8.4 **FABIANO DA SILVA DE SOUZA CRUZ**

TREINAMENTO DE SERVIDORES, ESTAGIÁRIOS E EMPREGADOS TERCEIRIZADOS

PLANO DE CAPACITAÇÃO – 2017/2018 – Anexo - PEP

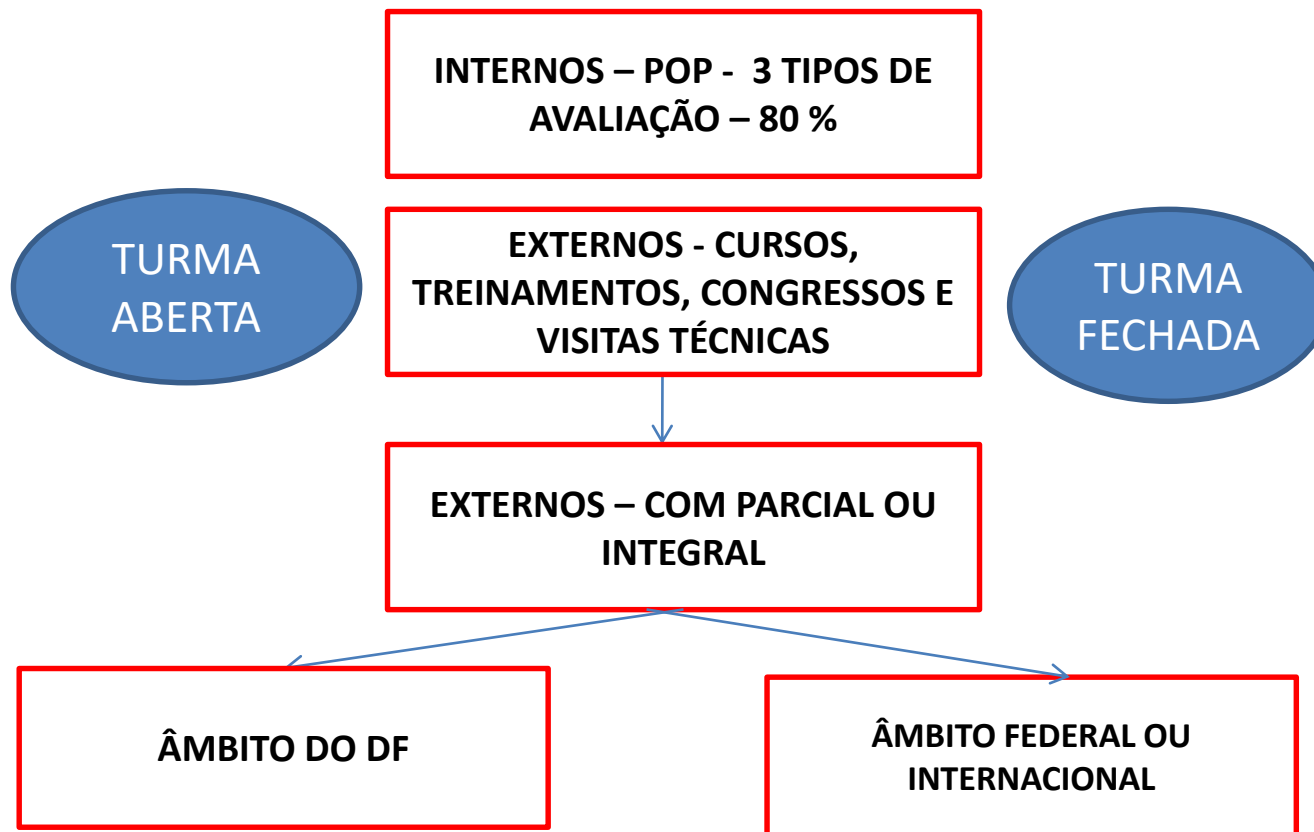
PLANO DE CAPACITAÇÃO – 2017/2018 – Anexo do PEP

- Encaminhe o LNT para a Direção e todos órgãos internos.
- Como é feito o levantamento das necessidades dos treinamentos ?
- Cada setor preenche o formulário com prioridades de 1 a 3 .
- Tem algum prazo para entrega ? É de 15 dias, prorrogado + 7.
- Quem não entregar no prazo ? Será considerado que não precisa.
- Tem que ser aprovado pela Direção e consolidado pelo NUDESP em uma planilha única com a demanda de todos os setores que manifestaram interesse com entrega do formulário preenchido.
- Então para que a LNT serve ? Para fazer o diagnóstico dos treinamentos mais importantes para os servidores da Fundação Hemocentro de Brasília.

CAPACITAÇÕES (Palestra, Treinamento, Workshop e Curso)

- **Palestra:** Reunião de pessoas com curta duração (cerca de 1 ou 2 horas) e que se concentra no discurso de apenas uma pessoa. O objetivo das palestras é informar ou ensinar sobre determinado tema. Geralmente, no final dessa apresentação há um espaço para perguntas e respostas – sendo essa a única interação entre plateia e palestrante.
- **Treinamento:** Neste tipo de método, o objetivo é capacitar o profissional para determinada área ou assunto. Durante o treinamento, as pessoas aperfeiçoam suas habilidades a respeito do seu ramo para depois aplicá-la na vida profissional. Há diversos tipos de treinamento e a duração pode variar de acordo com a característica, podendo ser dividido por etapas ou fases.
- **Workshop:** O objetivo deste é explanar um tema de forma aprofundada, sempre utilizando a prática durante a reunião. Existe um condutor durante o workshop, que orienta e tira as dúvidas, mas há uma participação maior dos envolvidos. A vantagem dos workshops é que são mais dinâmicos e possibilitam o compartilhamento de informações entre todos. Sua duração pode ser de 4 a 8 horas em um único dia.
- **Curso:** Nesta modalidade a característica principal é a formação e profissionalização. A pessoa aprende sobre determinado assunto/área. Pode envolver **tanto teoria quanto prática** na sua grade curricular e explana sobre diversos temas dentro do assunto proposto no curso. A sua duração pode variar muito, de semanas a meses, dependendo da quantidade de aulas disponibilizadas por semana ou período.

CAPACITAÇÕES MAIS UTILIZADAS ?



EXTERNOS – OBSERVAR - ÔNUS

Capacitações
com Ônus

**ÔNUS TOTAL ? É quando a
instituição arca com todos os
gastos - precisa de TR**

**ÔNUS PARCIAL ? Passagens,
inscrição, ou somente a
liberação do servidor – Não
necessariamente**

VISITA TÉCNICA

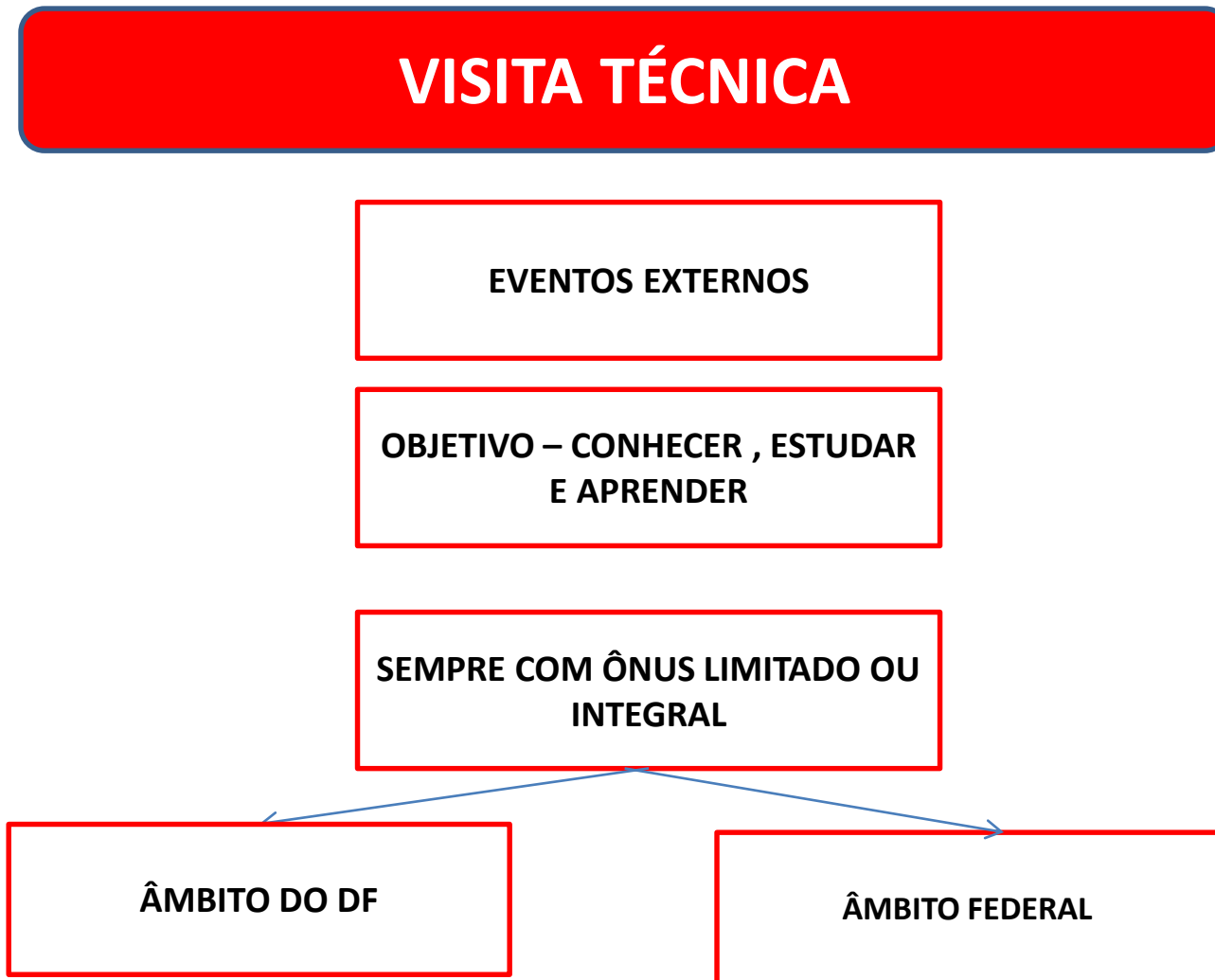
EVENTOS EXTERNOS

**OBJETIVO – CONHECER , ESTUDAR
E APRENDER**

**SEMPRE COM ÔNUS LIMITADO OU
INTEGRAL**

ÂMBITO DO DF

ÂMBITO FEDERAL



ESCOLA DE GOVERNO DO DF - EGOV

**CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES
DO GDF**

**CURSOS, TREINAMENTOS,
PALESTRAS E OUTROS**



**BASEADO NO PLANO DE
CAPACITAÇÃO - PEP**

**DIVULGAÇÃO
INTERLOCUTOR**

TURMA ABERTA

TURMA FECHADA

PROCEDIMENTO OPERACIONAL PADRÃO - POP

- NUDESP receber o comunicado de treinamento da ASGQ.
- Envia um memorando para o setor dando um prazo para treinamento de 30 dias +10 .
- Após encerramento do prazo fixado, receba o formulário da ASGQ, registre a data do treinamento, e a ASGQ registra a data do recebimento do treinamento das provas corrigidas.
- É obrigatório a aplicação de uma das três ferramentas avaliativas; Prova teórica, Prática ou avaliação de rotina com lista de verificação.
- Para a aprovação do treinamento é necessário atingir 80% .
- Se não atingir o percentual na avaliação ? treine de novo.
- Se alguns dos servidores não foram treinados ? Aplique a não conformidade, solicite que o setor demandado registre em formulário de treinamentos pendentes o motivo e que este, apresente um prazo para a realização.
- **OBS:** *Os temas Biossegurança, Multiplicador de sangue, Informática, Qualidade, PPRA, PCMSO e PGRSS deverão ser treinados, obrigatoriamente, durante o acolhimento de novos servidores e anualmente para todos os servidores.*

TREINAMENTO INICIAL SETORIAL PARA SERVIDORES DA FHB

- **Treinamentos realizados preferencialmente antes da lotação e exercício.**
- **Identificação com crachá.**
- **Estará apto a atividade laborativa após aprovação nos treinamentos ofertados.**
- **Tudo certo – solicite que o setor preencha o formulário de liberação para a rotina e entregue no NUDESP.**

NUDESP/GEPES/FHB

VÍDEO CONFERÊNCIA - RHEMO

- Receba o e-mail da RHEMO informando os dias, horários, temas e palestrantes das sessões de Videoconferência que se realizarão no mês corrente e reserve a Sala de Videoconferência na agenda;
- Divulgue aos setores que tem atribuições relacionadas ao tema.
- Imprima a Ata Presença oficial enviada por e-mail pela RHEMO e solicite a todos os participantes que assinem;
- Oriente os participantes a acessarem o site da RHEMO (<http://mrute.com.br/entrada.php>), ao fim da videoconferência, para registrarem sua participação e darem sua opinião sobre a mesma;

Seja um Doador de Sangue

ESTAGIÁRIOS, EMPREGADOS TERCEIRIZADOS

Serão capacitados em treinamentos específicos, para que estes, desenvolvam seus serviços, com o mesmo padrão de qualidade exigido pela Fundação Hemocentro de Brasília no exercício da sua Missão.

SEJA UM DOADOR DE SANGUE



FABIANO DA SILVA DE SOUZA CRUZ
POP GEPES/NUDESP 03 VERSÃO 5

Procedimentos para a análise dos processos referentes aos pedidos do Adicional de Qualificação, Gratificação de Titulação, e Gratificação por Habilitação em Atividades do Hemocentro.

ALCANCE

**GEPES, NUDESP, NUPES E
SERVIDORES**

TIPOS DE GRATIFICAÇÃO

AQ – Adicional de Qualificação.
GTIT – Gratificação de Titulação(exclusiva
para as carreiras de medicina);
GHAH – Gratificação por Habilitação em
Atividades do Hemocentro;

LEGISLAÇÃO PERTINENTES

- **Lei 4.426 de 2009**
- **Decreto 31.452 de 2010**
- **LEI Nº 5.187, DE 25 DE SETEMBRO DE 2013**



F U N D A Ç ã O
Hemocentro
D E B R A S Í L I A

Serviço de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho

Wilson Caldeira Figueiredo
Técnico de Segurança do Trabalho

PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO estabelece e normatiza parâmetros para a promoção e preservação da saúde do conjunto de servidores, com base nos riscos à saúde e, em especial, os identificados nas avaliações previstas nas normas de Saúde e Segurança do Trabalho/SST (Manual de Saúde e Segurança do Trabalho, Brasília, SEAP, 2012).

PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO

Faz parte de um conjunto de iniciativas da Política Integrada de Atenção à Saúde do Servidor do Distrito Federal com o objetivo de preservar a capacidade e aptidão física e mental dos servidores.

PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO

➤ Objetivos

- Criar e manter uma cultura prevencionista adequada;
- Atuar na promoção à saúde;
- Atuar na prevenção dos agravos à saúde relacionados ao trabalho;
- Atuar no rastreamento e diagnóstico dos agravos à saúde relacionados ao trabalho;
- Estabelecer medidas que determinem a redução dos índices de acidentes em serviço, das doenças profissionais e das doenças do trabalho;
- Cumprir a legislação no que se refere à saúde ocupacional do servidor;
- Padronizar e normatizar as ações voltadas para o controle médico da saúde do servidor.

PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO

O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos ocupacionais:

- ✓ Admissional;
- ✓ Periódico;
- ✓ Retorno ao trabalho;
- ✓ Mudança de função;
- ✓ Demissional.

PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA

➤ Finalidade: estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.

PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA

➤ Equipamentos de Proteção Individual – EPI

A FHB fornece a seus servidores, gratuitamente, os Equipamentos de Proteção Individual-EPI adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, conforme se encontra disciplinado na NR 6, da Portaria nº 3.214/78. Os EPI(s) são distribuídos e controlados pelo SSHMT-FHB.

PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA

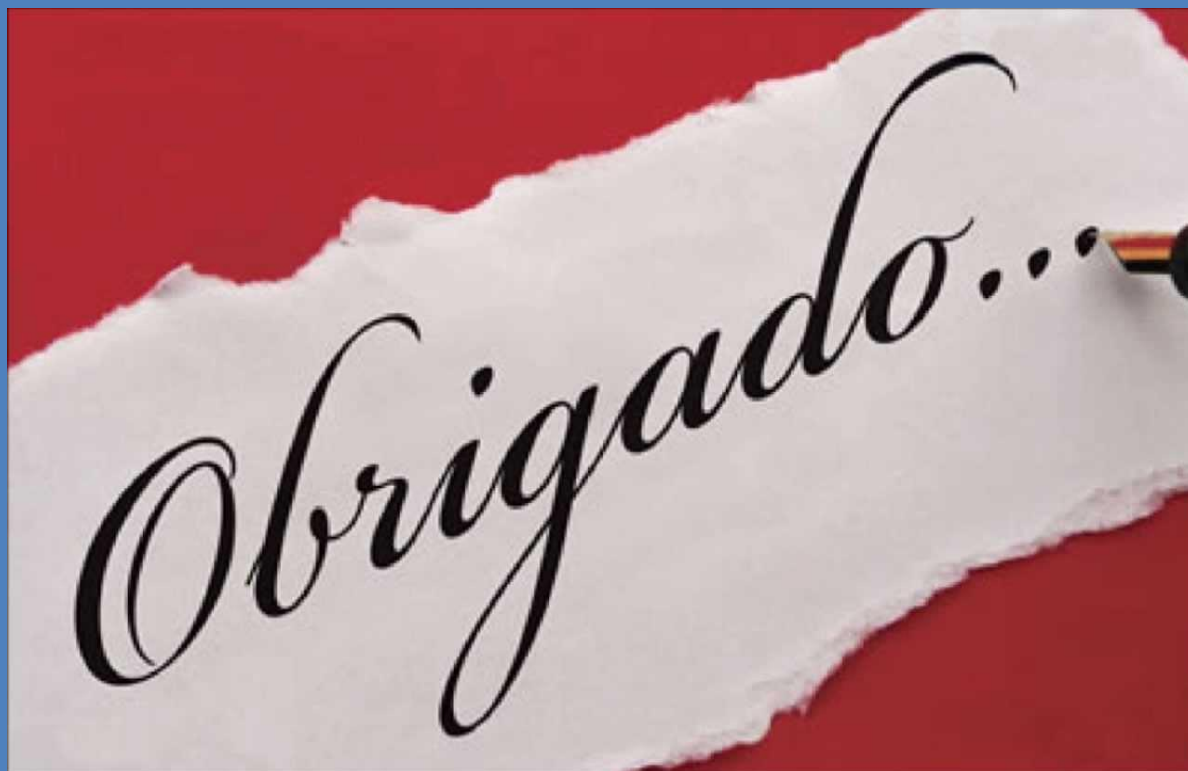
➤ Norma Regulamentadora 15-NR-15

•Atividades e Operações Insalubres-Norma Regulamentadora 15-NR-15

O objetivo: apresentar os limites de tolerância e os requisitos técnicos visando à caracterização de atividade ou operação insalubre visando o pagamento de adicional de insalubridade.

•Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT

Finalidade: comprovação do tempo de trabalho permanente, não-ocasional nem intermitente, em atividade com efetiva exposição a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física.



Obrigado...

Seja um Doador de Sangue