

**DIRETRIZ DE GESTÃO
DE PESSOAS DO
COMPLEXO
HOSPITALAR DA
UFC/EBSERH**

2022

**SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE**

Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão: 09/03/2026
		Versão: 1	

SUMÁRIO

1.	OBJETIVO	1
2.	DEFINIÇÕES E CONCEITOS	1
3.	DIRETRIZES E DISPOSIÇÕES	2
4.	COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES	26
5.	MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	27
6.	ABRANGÊNCIA	27
7.	NORMATIVAS LEGAIS E REFERÊNCIAS	27



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 1/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

1. OBJETIVO

✓ Apresentar as diretrizes das práticas de gestão de pessoas para que gestores e colaboradores do CH UFC/Ebserh sintam-se integrados como parte essencial da geração de valor público e melhoria contínua das entregas para a sociedade.

2. DEFINIÇÕES E CONCEITOS

BENCHMARKING: Análise estratégica das melhores práticas usadas por empresas do mesmo setor.

DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (DIVGP): Vinculada à Gerência Administrativa, é responsável pela gestão de pessoal da filial, especificamente dos empregados públicos da Ebserh, dos servidores de outros órgãos cedidos à instituição e dos servidores da Universidade Federal do Ceará (UFC) em exercício no Complexo Hospitalar da UFC. É composta pelas Unidades de Administração de Pessoal (UAP), de Desenvolvimento de Pessoal (UDP) e de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho (USOST).

HUMANIZAÇÃO: Conjunto de valores, técnicas, comportamentos e ações que, construídas dentro de seus princípios, promovem a qualidade das relações entre as pessoas nos serviços de saúde.

INDICADOR: Informação numérica utilizada para acompanhar algum resultado ou meta pré-definida de alguma atividade.

PLANO DIRETOR ESTRATÉGICO (PDE): O PDE é um trabalho aplicado, orientado à intervenção numa dada realidade, a partir do reconhecimento de necessidades de gestão relacionadas às áreas de governança, atenção à saúde e educação nos HU. A formulação do Plano Diretor Estratégico busca desenvolver o planejamento estratégico, associando conhecimento e ação para dar respostas técnicas e políticas que visem as melhores práticas de gestão, no contexto do SUS.

SISTEMA ELETRÔNICO DE INFORMAÇÕES (SEI): O SEI é uma ferramenta de gestão de documentos e processos eletrônicos, e tem como objetivo promover a eficiência administrativa.

UNIDADE DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL (UAP): Segmento da DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (DIVGP) que é responsável pela documentação e registro, pelo controle da frequência e pela gestão da folha de pagamento.

UNIDADE DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL (UDP): Segmento da DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (DIVGP) que atua nas atividades voltadas à avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento; acompanhamento e análise de indicadores de capacitação e gestão do desempenho; planejamento e execução de desenvolvimento de competências.

UNIDADE DE SAÚDE OCUPACIONAL E SEGURANÇA DO TRABALHO (USOST): Segmento da DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (DIVGP) que realiza ações de promoção da saúde e proteção da integridade dos trabalhadores nos locais de labor.



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 2/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

3. DIRETRIZES E DISPOSIÇÕES

3.1. APRESENTAÇÃO

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh tem como um dos pilares valorizar, capacitar e reter os talentos do Complexo Hospitalar da Universidade Federal do Ceará (CH UFC/Ebserh), com práticas alinhadas aos instrumentos institucionais da UFC¹ e da EBSERH².

A valorização do capital humano por meio de uma diretriz de gestão de pessoas é o nosso compromisso, como parte essencial de uma gestão contemporânea, transparente e participativa, capaz de assegurar o cumprimento eficaz das normativas de apoio ao Plano Diretor Estratégico e ao Planejamento de Desenvolvimento Institucional, em observância às disposições legais que tratam sobre a governança no âmbito do Poder Executivo Federal.

Instituir a Diretriz de Gestão de Pessoas do CH UFC/Ebserh significa reconhecer a importância de todos os colaboradores que fazem parte desta Instituição estimulando permanentemente o sentimento de pertencimento institucional, fortalecendo a missão, visão e valores organizacionais.

Neste documento são apresentados programas e diretrizes que constituem a base da Gestão de Pessoas no CH UFC/Ebserh, alinhados ao Plano Diretor Estratégico do CH/UFC, obedecendo as diretrizes do Plano de Desenvolvimento Institucional/UFC. A transformação desta diretriz em realidade é responsabilidade da área de Gestão de Pessoas, de todos os gestores, e colaboradores.

Por meio deste documento, o CH UFC/Ebserh, que tem por propósito “Ensinar para transformar o cuidar”, apresenta seus objetivos estratégicos “valorizar, capacitar e reter os talentos”, “Aumentar a eficiência, eficácia e segurança dos processos intermediários e finalísticos da gestão” e “Excelência no desenvolvimento profissional”.

3.2. VALORES E PRINCÍPIOS

Os valores e a cultura organizacional do CH UFC/Ebserh são baseados em:

- Valorizar todas as pessoas;
- Realizar ações transparentes nas ações e relações institucionais;
- Humanizar para transformar o cuidado;
- Ser sustentável para cuidar sempre;
- Trabalhar em rede para somar forças e alcançar a excelência; e
- Inovar para fazer mais e melhor transformando a sociedade.

¹ Instrumentos institucionais da UFC: Identidade Estratégica, Programa de Integridade, Política de Governança Pública, Política de Gestão de Riscos e princípios norteadores do Plano de Desenvolvimento Institucional PDI 2018-2022;

² Instrumentos institucionais da EBSERH: Plano de Desenvolvimento Estratégico;

SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 3/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

São princípios que orientam as condutas em gestão de pessoas:

- I. impessoalidade;
- II. ética;
- III. legalidade;
- IV. eficiência, eficácia e efetividade;
- V. publicidade e transparência;
- VI. isonomia;
- VII. respeito à diversidade;
- VIII. valorização dos servidores;
- IX. pertencimento institucional;
- X. criatividade e inovação;
- XI. alinhamento organizacional;
- XII. integridade;
- XIII. atenção à saúde e segurança do trabalho;
- XIV. continuidade.

3.3. PILARES DA DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS

Esta diretriz de Gestão de Pessoas tem como principais pilares: Prover e Integrar; Aplicar; Desenvolver; Recompensar; Cuidar e Manter; e Comunicar e Orientar (Figura 1), articulados em uma espiral ascendente de gestão, tendo como foco das ações as pessoas que compõem o quadro funcional do CH UFC/Ebserh.

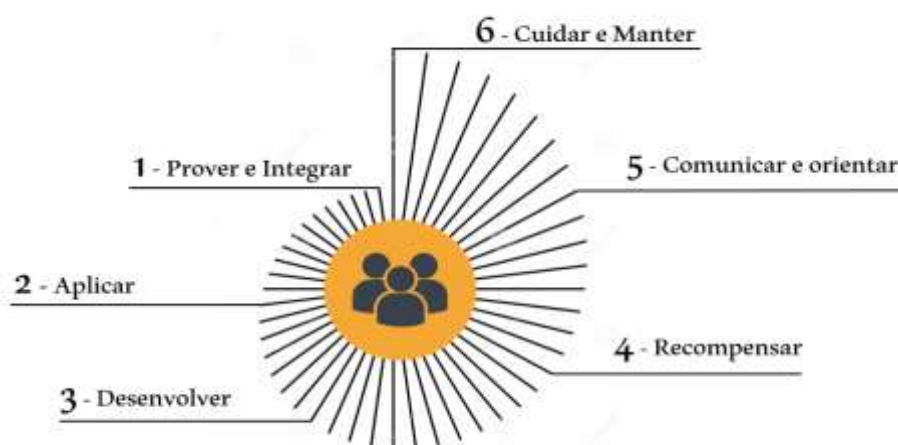


Figura 1: Pilares da Diretriz de Gestão de Pessoas do CH UFC/Ebserh, Ceará, 2021

3.3.1. PROVER E INTEGRAR PESSOAS

Este pilar estabelece as diretrizes para o provimento de pessoal, a partir do dimensionamento e das necessidades legais e autorização da oferta de novos serviços; e as



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 4/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

diretrizes para a integração e a socialização dos novos colaboradores à cultura e ao ambiente da Instituição após o ingresso.

Engloba os processos de controle de vagas estratégicas, convocação, admissão e integração de novos colaboradores na Instituição.

3.3.1.1. DIMENSIONAR

Os cargos e quantitativos de profissionais do CH UFC/Ebserh são definidos pela Ebserh/Sede e aprovados pelo Ministério da Economia.

Os tipos e quantitativos de vagas poderão sofrer acréscimo, exclusivamente mediante submissão e aprovação da criação de novos serviços à Ebserh Sede, conforme Norma SEI 01/2020/DAS EBSERH (8099971) e aprovação das vagas pelo Ministério da economia.

3.3.1.2. ADMITIR

A admissão de empregados e servidores é ato formal que vincula o profissional à Ebserh (empregados), à UFC (Servidores) e ao Complexo Hospitalar.

Independente do vínculo empregatício, o colaborador deverá manter os seus dados cadastrais atualizados junto à DIVGP, em atendimento a Lei 8.112 e Regulamento de Pessoal da Ebserh, sendo o primeiro cadastramento no momento da admissão e a atualização anual, no mês de aniversário do colaborador. A atualização dos dados deve ser ato voluntário do colaborador, sempre que um dado pessoal mudar.

3.3.1.3. ADMISSÃO DE EMPREGADOS EBSERH

Os empregados da Ebserh são admitidos por meio de concurso público em conformidade com a Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011, que autoriza a criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) e com o Regulamento de Pessoal da Empresa (que trata de admissão e contratação em seu capítulo V).

O provimento de vagas se dá mediante aprovação em concurso público, com contratação por tempo indeterminado, processo seletivo simplificado e processo seletivo emergencial, para contratação por tempo determinado.

3.3.1.2.1. ADMISSÃO DE SERVIDORES DA UFC

Os servidores da UFC são admitidos por meio de concurso público realizado pela UFC, que efetua o provimento e lotação dos novos servidores técnico-administrativos em todas as áreas dos campi da universidade, inclusive no CH UFC/Ebserh.

3.3.1.4. INTEGRAR

A integração é o momento institucional de acolhimento dos novos colaboradores no CH



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 5/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

UFC/Ebserh, sendo especialmente preparado para fornecer as primeiras informações qualificadas sobre a missão, visão e valores institucionais, aproximando os novos colaboradores dos seus valores e cultura que regulam as interações internas da instituição.

Esse momento introduz, aos novos colaboradores, na cultura organizacional que será vivenciada no período de experiência (Ebserh) ou estágio probatório (UFC) por meio das suas relações interpessoais com os colaboradores que já atuam na Instituição, oportunizando o alinhamento de expectativas dos atores organizacionais.

Durante o processo de integração, compreendido pelo primeiro mês de efetivo exercício de atividades do colaborador no CH UFC/Ebserh, ocorrem: o Seminário de Ambientação Institucional, a realização dos cursos e leitura de documento obrigatórios, em horário do trabalho.

São considerados cursos obrigatórios para todos os servidores, e empregados lotados no Complexo Hospitalar:

- Uso do SEI;
- Fundamentos de Segurança da Informação e Recursos de TI;
- Introdução à proteção de dados pessoais;
- LGPD na prática.

São considerados documentos de leitura obrigatória:

1. Código de Ética do Complexo Hospitalar (UFC e Ebserh);
2. Código de Ética da Ebserh, quando empregado Ebserh ou Código de Ética do Servidor Público Federal, quando servidor da UFC;

Os cursos e a leitura dos documentos supramencionados deverão ser realizados no primeiro mês de trabalho do colaborador, em horário de trabalho e devem ser comprovados, em processo SEI individual aberto pelo colaborador para a DIVGP e UDP, contendo:

- a. Termo declaratório da leitura dos documentos;
- b. Certificados dos cursos.

No Seminário de Ambientação Institucional, promovido pela Unidade de Desenvolvimento de Pessoal – UDP, ocorre a recepção dos novos colaboradores (UFC e Ebserh) pela alta gestão: Superintendente, Gerentes de Atenção à Saúde do HUWC e Meac, Gerente Administrativo e Gerente de Ensino e Pesquisa; a apresentação institucional e; a apresentação de temas estruturantes como: avaliação de desempenho, capacitação, segurança do paciente; segurança ocupacional; Tipos de sistemas eletrônicos e conduta segura no uso de softwares; escalas e regulamentos aplicáveis a cada vínculo trabalhista.

A integração no CH UFC/Ebserh, para empregados Ebserh, ocorre nos termos da Norma Operacional DGP nº 03/2016 (Ebserh). Para os novos servidores da UFC, a integração inicia na UFC, conduzida pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Progep, sendo o servidor encaminhados para a Unidade de Administração de Pessoal, com envio do Ofício de apresentação em processo SEI, para início do exercício no Complexo Hospitalar da UFC/Ebserh. O Seminário de Ambientação para novos



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 6/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

servidores realizado pela PROGEP ocorre após a posse e tem por objetivo municiar os novos servidores com informações importantes referentes à carreira, as estruturas da UFC e uso dos principais sistemas eletrônicos para atendimentos de demandas referente a benefícios e desenvolvimento das suas atividades laborais diárias na sua unidade de lotação.

No CH-UFC/Ebserh, mantendo modelo já praticado pela UFC, para cada novo colaborador é designado um tutor, responsável por acompanhá-lo em seu primeiro dia de exercício. O tutor é designado pela chefia da área que receberá o colaborador em parceria com a UDP, que promove o primeiro encontro e a apresentação entre novo colaborador e tutor.

Os servidores são incluídos no Seminário de Ambientação Institucional, imediatamente seguinte a sua lotação no Complexo, exceto para temas referentes à CLT e contrato de trabalho. Todo este processo ocorre sob responsabilidade da UDP, com apoio das chefias imediatas.

3.3.2. APLICAR PESSOAS

Aplicar é o pilar que orienta sobre a definição das tarefas que os colaboradores do CH-UFC irão realizar dentro dos hospitais que compõe o complexo, bem como sobre o desempenho com análise das entregas.

Neste pilar também estão as atividades de lotar e movimentar as pessoas, de forma objetiva e transparente, considerando os cargos, as qualificações, os requisitos exigidos, as necessidades dos hospitais e as competências do empregado.

3.3.2.1. LOTAR PESSOAS

A lotação dos colaboradores no Complexo Hospitalar da UFC é ato da DGP (Ebserh) ou da UFC (Servidores);

Após sua admissão no Complexo Hospitalar da UFC, os colaboradores serão lotados nas Unidades, Setores, Divisões e Gerências, de acordo com seus cargos e necessidade institucional, mediante definição estratégica do Colegiado Executivo - Colex do CH UFC/Ebserh, respeitando as atribuições de cada cargo e os limites normativos. Esta distribuição deverá levar em consideração a necessidade do cumprimento da legislação; da contratualização; do contrato de objetivos e a busca da sustentabilidade do Complexo Hospitalar.

No Complexo Hospitalar a atividade de lotação será realizada pela Unidade de Administração de Pessoal.

3.3.2.2. MOVIMENTAR PESSOAS

Os empregados Ebserh poderão ser lotados em áreas do CH UFC/Ebserh por movimentação entre filiais ou por remanejamento interno. O termo movimentação de pessoal é aplicado quando um empregado Ebserh é movimentado entre filiais da Rede Ebserh e obedecerá ao normativo [Norma - SEI nº3/2021/DGP-EBSERH](#).



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 7/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

Os Servidores da UFC deverão para casos de movimentação, submeter à Divisão de Movimentação – DIMOV/CODEC/PROGEP, seu pedido formal, pelo SEI, sendo este avaliado através do instituto da Remoção, conjuntamente com o CH UFC/Ebserh. Este processo é regulamentado por Portaria do Reitor e segue a Política Institucional UFC.

A mudança de setor entre o HUWC e a MEAC, ou dentro de cada hospital é denominada remanejamento interno, pois ambos os hospitais são geridos como uma única filial da Ebserh, filial Ceará, e será realizada mediante preenchimento de formulário de remanejamento interno no SEI. Este procedimento deve ser realizado pelos setores e pelos colaboradores envolvidos no remanejamento como pré-requisito obrigatório da mudança de setor.

No CH UFC/Ebserh, a formalização do remanejamento precede obrigatoriamente a efetiva troca de área, sendo de inteira responsabilidade das chefias e Gerência envolvidas (área que irá receber e área que disponibiliza o colaborador) o cumprimento dos procedimentos regulares de forma anterior ao início da atividade no novo setor e condiciona a elaboração de novo plano de trabalho, nova definição de metas, revisão do laudo de insalubridade, alteração de acessos aos sistemas informatizados, entre outras ações administrativas, impactando em controles da UAP, UDP, Setor de Tecnologia da Informação e Saúde Digital e USOST/DESMT, no plano de desenvolvimento dos colaboradores e nos processos de gestão.

Para os assistentes administrativos, o remanejamento interno por interesse do colaborador ou da instituição será requerido pelo profissional ou chefia interessada, dirigida a solicitação à Gerência Administrativa, subsidiada por avaliação técnica de psicólogo organizacional. Depois de efetivado o remanejamento interno, o colaborador será acompanhado pela Unidade de Desenvolvimento de Pessoal, pelo período de 3 meses, monitorando adaptação e desempenho, conjuntamente com a nova chefia, de modo a contribuir para a adequação do homem à tarefa e da tarefa ao homem, objetivando obter os melhores resultados organizacionais.

3.3.2.3. DEFINIR TAREFAS

A chefia deverá elaborar um plano de tarefas, em processo SEI para cada colaborador Ebserh e UFC. Este planejamento de tarefas deverá ser feito em conjunto com o colaborador.

Para empregados da Ebserh, o planejamento das tarefas deve ser realizado:

- após admissão e a assinatura do contrato de trabalho: com o objetivo de alinhar expectativas entre colaborador e chefia quanto ao desempenho esperado nos primeiros 90 (noventa) dias, quando em período de experiência;
- após o período de experiência: quando mudarem as tarefas desempenhadas ou quando do remanejamento entre áreas.

Para o servidor, o plano de tarefas deverá ser realizado:



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 8/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

- a) Para 180 dias, quando em estágio probatório, utilizando o formulário Padrão Plano de Tarefas - SEI, e enviado no SEI para a UDP, podendo ser alterado em qualquer tempo.
- b) Após o estágio probatório: caso ocorra mudança nas tarefas desempenhadas ou quando ocorrer remanejamento entre áreas.

Para todos os casos descritos no item 4.2.3, a chefia imediata do colaborador é a responsável pela informação, utilizando formulários padronizados, no SEI, enviado para a UDP, UAP e USOST.

3.3.2.4. DEFINIR METAS

A definição de metas é um processo anual que está plenamente alinhado com o PDE, com a contratualização realizada entre os hospitais do Complexo e a Secretaria Municipal da Saúde e com o contrato de objetivos³, com foco na sustentabilidade. No Complexo Hospitalar da UFC/Ebserh as chefias deverão elaborar as metas utilizando a metodologia SMART.

Anualmente, o Superintendente, define juntamente com o Colex, as metas dos Gerentes. Estes, por sua vez, definem as metas das Divisões. As divisões reúnem seus Serviços e definem as metas dos setores e estes das Unidades. A partir das metas definidas, os chefes deverão planejar as metas dos colaboradores Ebserh para que os objetivos institucionais e os resultados previstos para o CH UFC/Ebserh sejam atingidos.

Todas as metas dos colaboradores Ebserh definidas, serão registradas em processo SEI da área, e encaminhado à UDP, devidamente assinado pelos colaboradores e chefias. Sempre que possível, sugere-se como estratégia, que o chefe una as metas do colaborador aos planos que o colaborador tem para sua carreira.

Segundo a metodologia Smart, uma meta deverá ser específica, mensurável, atingível, relevante e Temporal/com prazo definido (Figura 2).

³Contrato de objetivos é um documento que pactua entre a Ebserh Sede e o Complexo Hospitalar da UFC/Ebserh, o valor do orçamento anual (custeio e investimento) e sua aplicação. Apresenta metas a serem cumpridas, nos campos do ensino, pesquisa, gestão e assistência. Este Contrato é desdobrado em Contratos Internos de Objetivos, partilhando as metas com as áreas que compõe o Complexo, que por sua vez são desdobrados em metas dos colaboradores para cada ano.

SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 9/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026



Figura 2: Metodologia Smart para a definição de metas institucionais no CH UFC/Ebserh

Para que uma meta seja SMART é preciso que ela seja: S – *Specific* ou específica: deve ser clara. Para tanto, deve responder as seguintes perguntas: o que eu quero alcançar com essa meta?; quem será ou quem serão os responsáveis por ela? Onde ela será realizada?; como ela será conquistada? Por que ela deve ser seguida? M – *Measurable* ou mensurável. Para tanto, deve responder as seguintes perguntas: qual é o resultado esperado? Quanto tempo será necessário para a equipe alcançar a meta? A – *Attainable* ou atingível. Para tanto, deve responder as seguintes perguntas: com base no histórico, é possível atingir o objetivo traçado? Qual a opinião dos colaboradores. Eles acreditam que é possível? R – *Relevant* ou relevante. Para tanto, deve responder as seguintes perguntas: esta meta contribui de forma relevante para o atingimento dos objetivos definidos no PDE, na contratualização e no contrato de objetivos? T – *Time based*, ou com prazo definido. Para tanto, deve responder a seguinte pergunta: até quando você pretende atingir esta meta?

A definição de metas compõe o processo de Gestão de Desempenho por Competências – GDC. Este processo é anual e envolve o colaborador e sua chefia imediata, voltado para o acompanhamento do desenvolvimento de suas competências individuais e de suas entregas, visando assim alcançar os resultados organizacionais e atender às necessidades dos usuários dos serviços de saúde (pacientes, alunos e professores). Possibilita o planejamento, monitoramento e avaliação, a fim de que haja o desenvolvimento profissional dos empregados e das equipes.

A definição das metas para empregados Ebserh, utilizam o sistema Mentorh para registro e monitoramento.

3.3.2.5. ACOMPANHAR OS RESULTADOS DAS ENTREGAS

3.3.2.5.1. PERÍODO DE EXPERIÊNCIA DA EBSERH

Período de Experiência é o período de adaptação do novo empregado. É o momento em que o novo empregado conhece e se ambienta à cultura da empresa.

A avaliação de desempenho do empregado em período de experiência é regida pela Norma Operacional SEI nº 03/2019/DGP-EBSERH, de 8 de maio de 2019, e ocorre com o objetivo de



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 10/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

avaliar o desempenho esperado nos primeiros 90 (noventa) dias. Esta avaliação é feita em duas etapas (40 e 80 dias), em formulário específico (questionário de avaliação do empregado), conforme FLX UDP nº 01 – Avaliação de Desempenho no Período de Experiência e objetiva identificar pontos de melhoria de modo a permitir o pleno desempenho das atividades propostas.

Neste momento, a chefia deverá registrar todas as ações de ajustes realizadas e as orientações fornecidas, como subsídio para a avaliação final.

A aprovação nesta avaliação, aos 90 dias, é requisito para a permanência do empregado no quadro de pessoal da Ebserh.

3.3.2.5.2. ESTÁGIO PROBATÓRIO DA UFC

Estágio probatório é o período de adaptação do novo servidor da UFC. É também o momento em que o novo servidor é acolhido, conhece e se ambienta à cultura do CH UFC/Ebserh.

O servidor técnico-administrativo nomeado, ao entrar em exercício, fica sujeito a estágio probatório no período de 36 meses de acordo com a Resolução nº 51/CONSUNI, de 31 de agosto de 2018 e Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998. Durante este período, são avaliadas, pela chefia imediata, a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho do cargo ocupado.

O processo é composto por quatro avaliações parciais e uma avaliação final, realizadas no SIGPRH (<https://si3.ufc.br/sigrh/login.jsf>), a cada seis meses de efetivo exercício no cargo.

É recomendável que todas as reuniões entre chefia e servidor, com objetivo de tecer orientações de trabalho, sejam registradas em atas assinadas e disponibilizadas no SEI, de modo a subsidiar a avaliação do estágio probatório.

3.3.2.5.3. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Avaliação de desempenho é um mecanismo ou ferramenta que busca conhecer e medir o desempenho dos indivíduos na organização, em período posterior ao de experiência e estágio probatório estabelecendo uma comparação entre o desempenho esperado e o apresentado por esses indivíduos.

No CH UFC/Ebserh a avaliação de desempenho é estratégica para o cumprimento dos objetivos institucionais.

3.3.2.5.3.1. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EBSERH

A avaliação de desempenho da Ebserh é composta de dois processos: Gestão de Desempenho por Competências – GDC, realizada anualmente, e avaliação de desempenho para Progressão Horizontal por Mérito (PHM), realizada nos anos pares, conforme calendário divulgado pela Ebserh/Sede, ambos os processos, GDC e avaliação de desempenho para PHM deverão ser realizados exclusivamente no sistema Mentorh.

O processo da GDC ocorre de acordo com a [Norma Operacional DGP/Sede Nº 01](#), de 7



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 11/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

de abril de 2015 e possibilita o planejamento, monitoramento e avaliação do desempenho, a fim de que haja o desenvolvimento profissional dos empregados e das equipes. Este processo tem o intuito de desenvolver os colaboradores.

O processo ocorre em três etapas, nos termos da citada Norma:

1. **Planejamento:** construção de plano de trabalho mediante a pactuação de metas das equipes, das responsabilidades individuais e a indicação das competências necessárias.
2. **Monitoramento:** referente ao “acompanhamento contínuo do desempenho individual, realizado pelo chefe da equipe, em conjunto com o colaborador, a fim de realizar diagnóstico dos aspectos que influenciaram o desempenho e corrigir os desvios para que sejam alcançados os resultados esperados”.
3. **Formalização:** avaliação das competências e dos resultados das metas e responsabilidades pactuadas.

As chefias deverão realizar anualmente, no mínimo três monitoramentos de cada colaborador. Idealmente, indica-se a realização de 4 monitoramentos, sendo 2 no primeiro semestre e dois no segundo semestre, sendo sugeridos os meses de março, junho, setembro e dezembro para tais monitoramentos. Todos os monitoramentos deverão ser realizados no Mentorh e com participação do colaborador.

O processo de avaliação de desempenho para Progressão Horizontal por Mérito ocorre de acordo com [Norma Operacional DGP/Sede Nº 01](#), de 10 de abril de 2019. Tem como objetivo identificar o quanto o desempenho do empregado está de acordo com os padrões esperados pela Ebserh.

Esta avaliação é realizada pelo próprio empregado (autoavaliação) e pela chefia imediata (avaliação da chefia) com feedback ao empregado.

3.3.2.5.3.2. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO UFC

A avaliação do desempenho dos servidores lotados no Complexo Hospitalar da UFC é realizada pela chefia imediata do servidor, anualmente, conforme calendário definido pela Progep, por meio do SIGPRH (<https://si3.ufc.br/sigrh/login.jsf>).

A avaliação anual padronizada pela UFC/Progep, denominada como avaliação de desempenho dos servidores estáveis, ocorre anualmente conforme Resoluções do Conselho Universitário (Consuni) nº. 10, de 8 de agosto de 2011, e nº. 02, de 1º de março de 2012, no intuito de melhorar a eficiência organizacional, o desempenho dos servidores e seu nível de satisfação. Esta avaliação é realizada pelo próprio servidor (autoavaliação) e pela chefia imediata (avaliação da chefia), com feedback ao servidor, e validada pelo Superintendente ou Gerente designado para cada unidade hospitalar. Como etapa complementar, os resultados individuais são discutidos pelo grupo de trabalho (chefia e servidores sob sua gestão), identificando oportunidades de melhoria. Esta



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 12/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

avaliação possui critérios gerais pré-definidos e é complementada pela avaliação do cumprimento das metas.

3.3.3. DESENVOLVER PESSOAS

Este pilar é considerado passo estratégico para a manutenção da instituição como expoente na oferta de ensino, pesquisa e assistência de alta qualidade para a sociedade.

3.3.3.1. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

No CH UFC/Ebserh, o pilar “desenvolver pessoas” é subsidiado pelo Plano de Desenvolvimento de Competências - PDC, que tem como objetivo estruturar ações de capacitação para os colaboradores lotados no CH UFC/Ebserh, promovendo o desenvolvimento de competências necessárias para o profícuo desempenho profissional. Por meio do PDC, os empregados e servidores são estimulados a aprimorar conhecimentos, desenvolver habilidades e implementar atitudes positivas, bem como para multiplicar conhecimento em busca da troca de experiência, visando o alcance dos objetivos institucionais.

O PDC é a resposta às lacunas e oportunidades de desenvolvimento identificadas após a avaliação do cumprimento das metas anuais na GDC, sendo aplicável para empregados e servidores. É também um norteador das ações de capacitação, apresentando os temas que serão trabalhados para o desenvolvimento profissional dos colaboradores permitindo-lhes desempenhar com eficácia as competências institucionais em consonância com os valores da EBSERH e do CH UFC/Ebserh. O PDP/UFC é o documento institucional que norteia o desenvolvimento de servidores na UFC e que é somado ao processo de Desenvolvimento de Competências do Complexo para a definição dos caminhos do desenvolvimento anual dos colaboradores e que constam no PDC no Complexo Hospitalar.

O PDC está alinhado também ao PDE – Plano diretor estratégico do CH-UFC e aos preceitos da Norma Operacional de Capacitação/Ebserh Sede de Nº 02 de 16 de maio de 2014 e ao Programa de Desenvolvimento e Capacitação da UFC, representando um instrumento importante para desenvolvimento da missão do Complexo Hospitalar preservando e cultivando os valores organizacionais importantes para o alcance da visão.

A qualificação dos profissionais é primordial para construção de políticas e programas voltados para uma cultura organizacional humanizada e segura no CH-UFC, sendo necessário aprimorar os conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais para o desempenho das atividades operacionais e gerenciais com foco na formação e prestação de um serviço de saúde de excelência.

3.3.3.2. CAPACITAÇÕES INTERNAS



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 13/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

São as capacitações oferecidas pelo Complexo, podendo ser realizadas por instrutores internos ou externos, com ou sem recurso da descentralização orçamentária, obrigatórias ou não obrigatórias.

As capacitações obrigatórias: são as capacitações definidas pelo Colex como de interesse institucional e, portanto, necessárias para todos ou para um grupo específico de colaboradores. Podem ser cursos, reuniões, palestras, e treinamentos promovidos pelo CH-UFC e possuem o objetivo de promover o desenvolvimento do colaborador em aspectos profissionais, proporcionando condições para que este possa desenvolver suas atividades laborais com maior qualidade e produtividade. Logo, o interesse que o colaborador participe, nessas situações, é do CH-UFC.

A capacitação não obrigatória é aquela em que o Complexo promove curso/palestras e demais eventos visando a qualificação do empregado, sem que seja obrigatória ou imposta a necessidade de participação. Caso o colaborador deseje participar, o tempo de participação não caracteriza tempo à disposição do Complexo, não compondo, portanto, a sua jornada de trabalho, ainda que a realização destes eventos se faça em horário diferente daquele em que se dá sua atuação profissional, conforme escala.

3.3.3.2.1. REGISTRO DE PONTO PARA EMPREGADOS EBSERH EM CAPACITAÇÕES

Todos os colaboradores que irão participar de treinamentos devem preencher o formulário de capacitação interna SEI e tramitar o processo para a área responsável pela capacitação, conforme descrito na divulgação de cada curso;

Nas capacitações internas, a UDP e as educações realizarão despacho autorizando a inclusão do registro de ponto em capacitação no portal Mentorh (Ebserh) com a justificativa “capacitação”, após conferência de frequência, com no mínimo 75% de participação.

Os afastamentos por período integral do colaborador para capacitação deverão ser registrados pela UDP.

3.3.3.2.2. REGISTRO DE PONTO PARA SERVIDORES UFC EM CAPACITAÇÕES

Todos os colaboradores que irão realizar treinamentos (capacitação ou desenvolvimento) devem preencher o formulário de capacitação interna SEI e tramitar para a área responsável, conforme descrito na divulgação de cada curso;

Nas capacitações internas, a UDP e as educações realizarão despacho para a UAP autorizando a inclusão do registro de ponto com a justificativa “capacitação”, após conferência de frequência, com no mínimo 75% de participação.

3.3.3.2.3. PROJETO E DIVULGAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 14/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

Todas as capacitações promovidas pelo complexo devem ter explicitados no projeto e em todas as peças de divulgação, se são de caráter obrigatório ou não obrigatório. Para todos os não obrigatórios é necessário que o colaborador envie declaração (anexo) via SEI para ter sua inscrição avaliada.

3.3.3.2.4. DECLARAÇÃO EM CAPACITAÇÃO NÃO OBRIGATÓRIA

Os colaboradores que irão participar de capacitações não obrigatórias devem inserir em processo SEI a autodeclaração (Figura 3) juntamente com o Formulário de Inscrição em Capacitação Interna– SEI:

Declaração de Participação em Capacitação Não Obrigatória

Eu, _____, cargo _____ SIAPE _____, declaro ter interesse em participar da capacitação [título da capacitação], de caráter não obrigatório. Desse modo, minha participação é excepcional e voluntária e não irar gerar horas extras.

Assinatura

Figura 3: Modelo de declaração para participação em capacitação não-obrigatória no CH UFC/Ebserh

3.3.3.3. PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO

Outro importante processo no campo do desenvolvimento de pessoas é o Programa de Pós-graduação, modalidade livre escolha, do CH UFC/Ebserh que tem como objetivo conceder licença para participação em cursos de pós-graduação: pós-graduação *stricto sensu* Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, seguindo regramento definido em edital próprio para o processo de seleção e oferta de vagas (conforme Norma Operacional Ebserh N° 7, de 02 de Maio de 2016). Este processo é anual e divulgado por meio de Edital de seleção no site da instituição.

Após aprovados no processo seletivo, os empregados serão liberados mediante a solicitação no SEI apresentada e aprovada pela chefia imediata, Gerente da área, e autorizada pelo Superintendente do CH UFC/Ebserh, no limite máximo das vagas ofertadas no Edital. Ao longo do ano, os empregados que ficaram na lista de espera poderão ser liberados na razão máxima de afastamentos definidas no edital para cada vínculo.

Os Servidores da UFC são liberados para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* no país, conforme disposto no art. 96-A da Lei N° 8112, de 1990 e para a realização de estudos no exterior, conforme o disposto nos art. 95 da Lei N° 8112, de 1990, conforme Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFC (<https://progep.ufc.br/pt/perguntas-frequentes/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas-pdp/>).

3.3.4. RECOMPENSAR PESSOAS

No pilar Recompensar Pessoas estão os Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Ebserh e



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 15/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFC.

3.3.4.1. PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS DA EBSERH

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários da EBSERH estabelece “a política para a ascensão profissional dos seus colaboradores, de acordo com suas aptidões e desempenho e subsidia o desenvolvimento no plano de carreiras com vistas a atingir os objetivos da Empresa”.

A Progressão Horizontal e a Progressão Vertical dos empregados públicos pertencentes ao quadro de pessoal da Ebserh são reguladas através da [Norma - SEI nº 1/2019/SCAD/CDP/DGP-EBSERH](#), conforme disposto no Plano de Cargos, Carreiras e Salários e no Regulamento de Pessoal. A Progressão Horizontal ocorre nos anos pares e possibilita aos empregados a passagem do empregado de um nível salarial para outro imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, nas modalidades: mérito e antiguidade. A Progressão Vertical ocorre nos anos ímpares e refere-se à passagem do empregado do nível salarial de uma classe para o primeiro nível salarial da classe imediatamente superior, que corresponda ao acréscimo mínimo de 3% do nível salarial do emprego público ocupado, observada a hierarquia das classes.

3.3.4.2. PLANO DE CARREIRAS DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFC

No que diz respeito aos servidores da UFC, o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, está disposto na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, cuja estrutura do vencimento básico do PCCTAE está em vigor desde 1º de janeiro de 2017. A progressão do servidor técnico-administrativo da UFC pode ocorrer por capacitação profissional, ou seja, mudança de nível de capacitação decorrente da obtenção, pelo servidor, de certificado em programa de capacitação compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida; por mérito profissional, que diz respeito a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 18 meses de efetivo exercício, decorrente de aprovação em processo de avaliação de desempenho ou por incentivo à qualificação, concedido ao servidor que possuir educação formal superior ao nível exigido para o cargo que ocupa.

3.3.4.3. PLANO DE BENEFÍCIOS

Empregados e servidores do Complexo Hospitalar da UFC/Ebserh possuem plano de benefícios.

O Plano de Benefícios da Ebserh dispõe sobre as vantagens que são concedidas aos empregados, aos ocupantes de Cargos em Comissão ou Funções Gratificadas, e aos servidores cedidos, de acordo com normativas e manifestação de interesse, conforme estabelecidos pela Empresa. São benefícios oferecidos pela Ebserh aos seus empregados: Auxílio-alimentação, Auxílio Pré-Escolar, Auxílio Pessoa com Deficiência e Assistência Médica e Odontológica.



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 16/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

Os servidores da UFC possuem acesso aos seguintes benefícios: auxílio-alimentação, auxílio-transporte, assistência pré-escolar e assistência à saúde suplementar. As bases legais para a disponibilização destes benefícios são encontradas acessando o link <https://progep.ufc.br/pt/qualidade-de-vida/beneficios/>. As informações também estão disponibilizadas no site da [Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFC \(PROGEP\)](#).

3.3.5. COMUNICAR E ORIENTAR PESSOAS

A boa comunicação é essencial para a adequada gestão de pessoas, pois promove a socialização de informações e consequentemente os benefícios advindos do conhecimento sobre as normas e benefícios.

A Divisão de Gestão de Pessoas estabelece processo dinâmico e constante de comunicação com os empregados da Ebserh e os servidores da UFC em exercício no HUWC e na MEAC, por meio do atendimento ao público (presencialmente, por telefone, por aplicativo de mensagens e e-mail), de comunicados (“Fique Sabendo: a Gestão de Pessoas mais perto de você”), com divulgação de informações e orientações relevantes referentes a Gestão de Pessoas.

3.3.5.1. COMUNICAÇÃO INTERNA

A Comunicação interna é responsável pela comunicação efetiva entre integrantes de uma organização. Na Gestão de Pessoas conecta os profissionais da instituição com os serviços e produtos ofertados pela gestão de pessoas, contribuindo para o desenvolvimento de um ambiente organizacional saudável.

No CH UFC/Ebserh a comunicação interna na área de Gestão de pessoas ocorre por meio do envio aos e-mails dos colaboradores, dos:

- Boletins de Serviço/Sede: estes boletins divulgam todas as ações de Gestão de Pessoas definidas pela Ebserh.
- Boletins do Complexo: estes boletins divulgam todas as ações de Gestão de Pessoas definidas no CH UFC/Ebserh.
- SEI: esta é a ferramenta oficial de comunicação de ofícios, notas técnicas; despachos, entre outros;
- Informativo Fique Sabendo: este informativo é veiculado por e-mail e por meio de aplicativo de mensagens.
- Vídeos DIVGP Descomplica: estes vídeos abordam de forma simples e descontraída, temas relevantes da DIVGP e são veiculados no canal oficial do Youtube do CH-UFC, por e-mail e por meio de aplicativo de mensagens.

Os boletins de Serviço da Sede e do Complexo são enviados para todos os e-mails institucionais dos empregados e e-mail dos servidores. Os documentos produzidos no SEI, são dirigidos aos Superintendente, Gerentes, Chefes de Divisão, Setores e Unidade e estes

SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 17/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão: 09/03/2026
		Versão: 1	

compartilham com suas equipes.

O Fique Sabendo (Figura 4) e os vídeos DivGP Descomplica são informativos utilizados pela Divisão de Gestão de Pessoas para informar por e-mail e nas redes sociais, de forma simples e prática, os principais processos dessas unidades, mudanças nas normas de gestão de pessoas ou ações necessárias por parte dos colaboradores, no tocante às áreas de Gestão de Pessoas.



Figura 4: Informativos “Fique Sabendo”, CH UFC/Ebserh, 2021.



Figura 5: UDP Descomplica, CH UFC/Ebserh, 2021.

3.3.5.2. COMUNICAÇÃO PARA A GESTÃO

A comunicação da área de gestão de pessoas é baseada em banco de dados e indicadores. Os indicadores são disponibilizados aos gestores, subsidiando a tomada de decisão estratégica e

SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 18/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão: 09/03/2026
		Versão: 1	

operacional.

As informações sobre gestão de pessoas estão disponibilizadas na Ferramenta de Apresentação de Painéis de Inteligência em Saúde-FAPIS, do Complexo Hospitalar da UFC/Ebserh, distribuída nos painéis: quantos somos, quantos somos detalhados, histórico de colaboradores (com informações históricas sobre admissões e desligamentos); quanto custamos (salários, benefícios e APH); ASOs; Vacinas e Capacitações (Figura 6).



Figura 6: Painel Fapis de Indicadores da DivGP, CH UFC/Ebserh, 2021.

3.3.5.3. COMUNICAÇÃO DA NORMA DISCIPLINAR

A [Norma Operacional de Controle Disciplinar](#) é aplicável a todos os empregados Ebserh. Esta norma é comunicada aos empregados pela Ebserh, por meio do Boletim de Serviço enviado aos e-mails institucionais.

Para os Servidores da UFC é adotada a [Lei 9.784/1999](#) que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal e todos os casos identificados serão devidamente instruídos e encaminhados para a Progep.

As normas disciplinares devem ser divulgadas minimamente, duas vezes por ano, em ação realizada em parceria com a Unidade de Comunicação Social do CH UFC/Ebserh.

3.3.6. CUIDAR E MANTER PESSOAS

O eixo “Cuidar e Manter” tem por objetivo apresentar as estratégias adotadas no CH UFC/Ebserh para proporcionar um ambiente físico, psicológico e social de trabalho agradável e seguro, fomentando ações que contribuam para a satisfação dos colaboradores e aumento do senso de pertencimento ao Complexo Hospitalar, favorecendo a motivação para o trabalho e o alcance dos objetivos organizacionais.

As ações estão articuladas com a política Nacional de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal-PASS e alinhadas com o PDE do CH UFC/Ebserh e com Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI da UFC, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores no âmbito Institucional. Esta articulação objetiva promover um ambiente de trabalho positivo sobre os aspectos biopsicossocial dos colaboradores, incrementando sua satisfação e comprometimento com a instituição, além de produtividade, qualidade e inovação no



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 19/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

trabalho.

3.3.6.1. PROGRAMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO

A Segurança do Trabalho é um conjunto de ações, balizadas por Normas Regulamentadoras e legislações vigentes, que versam sobre a atenção à saúde e segurança do trabalho no ambiente Institucional. Possui o foco na proteção da integridade física e mental dos colaboradores, por meio de ações de promoção de saúde, vigilância dos ambientes e prevenção de doenças ocupacionais, para que as atividades profissionais sejam realizadas com riscos controlados. A prevenção dos acidentes parte da inspeção minuciosa do ambiente de trabalho de forma a minimizar os elementos que possam causar agravos.

No CH UFC/Ebserh o Programa de Segurança do Trabalho é realizado pela Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho – USOST (Ebserh), Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – DESMT (UFC) e Cipa, que, em parceria, atuam sobre as seguintes vertentes:

- **Prevenção de acidentes de trabalho:** a política institucional dirige esforços para a identificação dos pontos de maior risco ocupacional; definição e monitoramento de ações de prevenção dos acidentes de trabalho. Como ações preventivas estratégicas estão as visitas aos setores, para avaliação da segurança ocupacional e os Diálogos de Segurança realizados pela Usost/DESMT nas diversas áreas da instituição. Além disso, são realizadas regularmente, campanhas informativas, blitz educativas e treinamentos em serviço.

O acidente em serviço ocorrido com o colaborador regido pela Lei 8.112/90 deverá ser comunicado por meio da Comunicação de Acidente em Serviço do Serviço Público Federal - CAT. O referido documento é um importante Instrumento de notificação de informações estatísticas, epidemiológica e trabalhistas.

- **Saúde ocupacional:** é formado pelo conjunto de ações que, de forma estruturada e articulada, promovem crescente melhoria nas condições de saúde do trabalhador, no desempenho das suas funções. São ações realizadas pela DESMT/ USOST/CIPA para promover segurança no trabalho: Realização dos Exames Médicos Periódicos, Análise ergonômica dos postos de trabalho, Investigação da situação de saúde dos colaboradores, treinamento na área de primeiros socorros, realização tempestiva das Avaliações de Saúde Ocupacional com emissão de Atestados de Saúde Ocupacional - ASO; Monitoramento das vacinações obrigatórias; Campanha de Vacinação; Prevenção de doenças: Janeiro branco: saúde mental, abril verde: prevenção de acidentes de trabalho e o setembro amarelo: prevenção de suicídio; Pareceres Técnicos na aquisição de EPI e EPC; na avaliação ambiental e do direito à concessão de adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante; acompanhar e emitir laudos periciais; Inspeção da disponibilização e utilização dos itens de segurança (EPC, EPI e Combate a Incêndio); Monitoramento de indicadores de acidentes de trabalho; Registro, acompanhamento e investigação dos acidentes/doenças de



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 20/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

trabalho, elaboração de Relatório e/ou Parecer para subsidiar nexos causais dos acidentes (DESMT/DIAPS) e realização de visitas domiciliares, hospitalar e institucional quando oportuno.

- **Prevenção e combate a incêndio:** as ações da USOST/DESMT neste campo são dirigidas para o mapeamento das fragilidades e implementação de melhorias, incluindo capacitação, com uso ou não de simulação realística, para uso de equipamentos de prevenção e combate a incêndio.

- **Monitoramento de indicadores e avaliação do impacto:** Os indicadores de acidentes e absenteísmo são acompanhados na Ferramenta de Apresentação de Painéis de Inteligência em Saúde-FAPIS, e por meio dos resultados dos exames Médicos Periódicos e das licenças cadastradas no Subsistema de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS. Estes subsidiam a elaboração de planos de ação e a adoção de medidas gerenciais por parte das lideranças. O impacto do adoecimento, do absenteísmo e das ações do Programa de Segurança do Trabalho, sobre a força de trabalho no CH UFC/Ebserh é avaliado por meio de estudos qualitativos e quantitativos, incluindo análises econômicas, tendo para estas ações o apoio da contabilidade de custos.

Em sua atuação, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -CIPA e a Comissão Interna de Saúde do Servidor Público - CISSP fortalecem as boas práticas na promoção da segurança do trabalho, reduzindo os riscos da ocorrência dos agravos e minimizando o impacto destes, quando ocorrem. Visam a preservação da vida e a promoção da saúde dos colaboradores/servidores.

3.3.6.2. PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As ações de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT são divididas em programas que objetivam o desenvolvimento e manutenção de um ambiente organizacional de bem-estar individual e coletivo, voltado para a valorização do colaborador e prevenção de riscos para saúde e segurança ocupacional. Integra práticas de saúde no ambiente laboral, promovendo a redução do estresse, melhorando a qualidade das relações interpessoais, fortalecendo os vínculos, diminuindo os níveis de ansiedade, promovendo educação civilizatória, cultura e fomentando a harmonia entre os colaboradores que formam os hospitais do Complexo.

As ações de QVT destinam-se a atender ao equilíbrio das diferentes dimensões da pessoa, impactando no estilo de vida dos indivíduos, contribuindo positivamente para a obtenção dos melhores resultados para os profissionais, para a instituição e para a sociedade. Estas ações são baseadas em técnicas de cuidados com o corpo e com a mente, associam o bem-estar e autoconhecimento, além de desenvolver a capacidade das pessoas de buscarem hábitos saudáveis.

No Complexo Hospitalar da UFC as ações de QVT estão integradas aos Programas de Qualidade de Vida da UFC, a saber: Programa Saúde e Bem Estar no Trabalho, Programa Saúde e Segurança no trabalho e Programa Culturarte. Os referidos Programas contemplam projetos que atuam na perspectiva da promoção da saúde, assistência e vigilância dos ambientes de trabalho, contribuindo para a melhoria da saúde e do bem-estar do servidor no ambiente organizacional.

SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 21/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

Os Programas de Qualidade de Vida do Complexo Hospitalar da UFC/Ebserh, estão divididos em seis eixos: saúde e bem-estar; facilidade e eficiência; Reconhecimento; Ambiente físico; Interação social e crescimento pessoal (Figura 7).



Figura 7: Eixos dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, do Complexo Hospitalar da UFC/Ebserh.

3.3.6.2.1. EIXO SAÚDE E BEM-ESTAR

O Eixo saúde e bem-estar congrega formas da promoção de um modo de vida saudável e integral no trabalho, baseado em uma alimentação equilibrada na prática de exercícios físicos e cuidados com a saúde mental de acordo com os seguintes projetos:

a) Projeto Conectados: Cuidados com saúde mental do colaborador

O projeto Conectados é formado pelas seguintes ações:

- **Práticas integrativas:** massoterapia, estimulação sensorial, aromaterapia, entre outras. Esta ação é realizada pela equipe de terapeutas ocupacionais do CH-UFC.
- **Grupos de autocuidado:** são grupos terapêuticos facilitados por psicólogos do Laboratório de Relações Interpessoais/ L'abri UFC, sob a organização da psicóloga Organizacional da USOST
- **Prevenção e promoção da saúde mental:** são ações realizadas com foco no cuidado com a saúde mental dos colaboradores, em especial, nos meses de Janeiro e Setembro. Estas ações são realizadas pela psicóloga organizacional da USOST.
- **Escuta qualificada:** ação realizada sob demanda do colaborador, pela psicóloga organizacional da USOST, que objetiva ouvir atentamente as demandas de sofrimento e acolher as necessidades dos colaboradores, auxiliando-os a refletirem sobre estratégias de autocuidado com intuito de promover a saúde mental. de cada colaborador. Os servidores da UFC podem



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 22/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

ser atendidos pela psicóloga organizacional da USOST ou pela equipe multidisciplinar da Divisão de Apoio Psicossocial -DIAPS da Coordenadoria de Qualidade de Vida – COQVT/ PROGEP. Os atendimentos para escuta qualificada podem ser gerados a partir de demanda espontânea, encaminhamentos das chefias ou da Coordenadoria de Perícia, pela Assistência ao Servidor/CPASE ou por médicos do trabalho da USOST.

- **Prevenção de Assédio moral e sexual:** ações que visam incentivar as boas relações entre os empregados e informar sobre como combater e prevenir o assédio moral e o assédio sexual no ambiente de trabalho. Para saber mais informação sobre o assunto acesse a cartilha da Ebserh no link: [Cartilha Assédio Moral - versão janeiro 2020 - VIRTUAL.pdf](#) e a cartilha da UFC no link: <https://www.calameo.com/books/005840921e29d72d22b7a>

b) Projeto cuide bem de você também

O projeto Cuide Bem de Você Também é formado por ações focadas no estilo de vida saudável e em práticas que contribuem para o cuidado com o corpo:

- Diagnóstico e prevenção de doenças ocupacionais, tais como doenças crônicas (hipertensão e diabetes) e doenças osteomusculares;
- Ginástica laboral;
- Treinamento funcional;
- Pilates;
- Ioga;
- Avaliação nutricional;
- Coma bem e viva bem: ações para uma dieta saudável;
- Técnicas de respiração;
- Prevenção ao Uso/abuso de álcool e outras drogas;
- Apoio às gestantes para uma gravidez saudável;
- Ame-se: orientações para cuidados com pele e cabelo nas diferentes fases da vida.

3.3.6.2.2. EIXO VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO

O eixo de valorização e reconhecimento de colaboradores (Pessoas & Equipes de valor) é parte essencial da diretriz de gestão de pessoas do CH UFC/Ebserh, e possui por escopo valorizar e reconhecer pessoas, grupos e suas ações de destaque no cumprimento de suas tarefas, além de promover o bem-estar dos colaboradores e gestores.

a) Projeto Pessoa de valor

- **Carta de elogio:** a carta de elogio visa valorizar e reconhecer os colaboradores que prestam no



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 23/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

seu dia a dia um atendimento de excelência para os clientes internos e externos, humanizando o atendimento, buscando solucionar de forma ágil as questões que são da responsabilidade da unidade que trabalham. A carta de elogio é uma ação realizada pela ouvidoria do CH-UFC/Ebserh.

- **Dia do Servidor:** é uma ação de valorização e reconhecimento dos servidores, realizada anualmente na semana que antecede o dia do Servidor. Esta ação é realizada de forma articulada com a Semana do Servidor, realizada pela COQVT/Progep;
- **Certificação por tempo de serviço:** ação que ocorre no evento destinado ao dia do servidor, reconhecendo publicamente o tempo de serviço dentro dos hospitais universitários, realizada pela comissão de eventos;
- **Felicitações:** a) ao término de cursos de pós-graduação: ação que reconhece o tempo investido na conquista de um título importante para a carreira do profissional do colaborador; b) cartão de cumprimentos pelo dia do aniversário, dia da profissão e nascimento de um filho.
- **Aposentado, você tem nossa gratidão:** ações voltadas para colaboradores que irão se aposentar ou que estão aposentados. São exemplos dessas ações: certificado de gratidão na despedida dos profissionais aposentados; Preparação para aposentadoria e Encontro anual de funcionários aposentados;
- **Condolências:** em momentos de perda a instituição está ao lado do colaborador, oferecendo escuta qualificada realizada pela psicóloga organizacional e encaminhamento para serviços especializados caso necessário.
- **Dia do filho no trabalho:** ação estreita a relação da empresa com a família do colaborador e tem por objetivo oferecer aos filhos dos colaboradores a oportunidade de conhecer um pouco mais sobre o trabalho e a rotina dos pais e com isso incrementa o sentimento de orgulho dos profissionais ao apresentarem suas atividades aos filhos.

b) Projeto equipe de valor

- **Galeria das conquistas:** celebração das conquistas coletivas e individuais. Por meio deste projeto, as conquistas das equipes são valorizadas e os gestores são estimulados a elogiar e reconhecer publicamente, o cumprimento de metas coletivas e a ir além, destacando feitos que demonstrem para todos os profissionais do Complexo quais foram as características da equipe que obteve destaque, sinalizando para os demais os comportamentos e atitudes que devem ser reproduzidas. Esta ação objetiva gerar uma cultura de inspiração, fazendo com que o restante da equipe promova ações baseadas nas qualidades elogiadas.

3.3.6.2.3. EIXO CRESCIMENTO PESSOAL

Este eixo tem como principal vertente promover uma significativa conexão entre o desejo de crescimento individual e as oportunidades institucionais, promovendo o fortalecimento das

SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 24/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão: 09/03/2026
		Versão: 1	

relações pró-desenvolvimento entre chefia e colaborador e entre colegas resultando em elevada adesão aos valores cultivados no Complexo Hospitalar, na UFC e na Ebserrh. Neste eixo estão todas as ações que permitem que um profissional cresça e se desenvolva.

No Complexo Hospitalar são definidas as seguintes ações de crescimento pessoal:

- **Projeto Feedback:** o CH UFC/Ebserrh investe na capacitação de líderes e de colaboradores para que as ações de ambos reflitam que os objetivos dos colaboradores, de sua carreira e da empresa, são igualmente importantes e que cada colaborador pode contar com sua chefia para promover o seu desenvolvimento, ajudando-o a desenvolver os pontos frágeis e impulsionar os pontos positivos. Para tanto no Complexo é definido como estratégico: a realização de reuniões periódicas entre chefias e colaboradores, ampliando o diálogo e permitindo a realização de feedbacks estruturados, baseados em fatos que possam ser comprovados e com gentileza.
- **Projeto conexão:** promove o alinhamento das metas individuais dos colaboradores aos sonhos para a carreira na instituição sempre que possível, alinhar as metas individuais dos colaboradores, aos planos que o colaborador tem para sua carreira.
- **Cuidado com as finanças:** neste segmento estão as seguintes ações:
 - ✓ Cuidando das suas finanças;
 - ✓ Investimento para iniciantes;
 - ✓ Empreendedorismo.
- **Cuidado com a família:** neste segmento de ações estão palestras e cursos abordando, dentre outros temas:
 - Preparação para o parto;
 - Massoterapia para o bebê: fortalecendo o vínculo mãe – bebê;
 - Cuidados especiais para pais idosos;
 - Dicas de lanches para famílias com membro com restrição alimentar.

3.3.6.2.4. EIXO INTERAÇÃO SOCIAL

A interação social promove sentimento de equipe, fortalece as amizades e promove impacto positivo sobre o clima e desenvolvimento organizacional.

- **Projeto clima organizacional:** nesta ação será realizado o mapeamento das unidades organizacionais e suas necessidades de intervenção para melhoria do clima organizacional, sendo realizado por psicólogo organizacional, que poderá atuar de forma direta, mediante demandas de chefias, ou sobre o resultado do diagnóstico;
- **Projeto Culturarte:** Inspirado no programa Culturarte da UFC/Progep, este projeto congrega todas as ações que contribuem para reforçar vínculos interpessoais e facilitar o acesso à cultura e ao entretenimento. São ações que compõe este eixo:



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 25/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

- **Viva a UFC:** ação que leva os colaboradores a conhecerem espaços de cultura da UFC, como o Mauc, Casa José de Alencar, Seara da Ciência, Casa Amarela, entre outros.
- **Viva Fortaleza:** visitas programadas em locais culturais e artísticos em nossa cidade.
- **Campeonato de jogos:** de tabuleiro (dama e xadrez) entre outros.
- **Semana de Arte e Cultura da Saúde:** semana de manifestações culturais, estimulando a interação entre pessoas e maior contato com a arte e a cultura local. Pretende-se que promova a interação entre os diferentes equipamentos de saúde do Campus do Porangabussú, gerando ricas oportunidades de desenvolvimento.
- **Dei Valor:** Oferta de locais que promovem atividades culturais, lazer e educação com descontos especiais para os colaboradores do CH-UFC.
- **Arteterapia:** Grupo Entrelinhas (crochê e bordado) e Grupo Entrenós (macâmê); e Feira de artesanato
- **Quem canta e toca seus males espanta:** coral, violão, flauta doce, dança de salão, entre outros.
- **São João do Complexo:** evento comemorativo alusivo a São João. Ocorre anualmente em junho e envolve empregados, servidores, terceirizados, residentes, professores e alunos em um momento rico de boa convivência. Esta ação é de responsabilidade da comissão de eventos.

3.3.6.2.5. EIXO AMBIENTE FÍSICO

Estão incluídos neste eixo, todas as ações que contribuem para que as pessoas sintam-se confortáveis e seguras no ambiente em que estão. Neste eixo estão as ações de ergonomia e ambiência, sob a responsabilidade da USOST e Unidade de Infraestrutura.

As estratégias adotadas institucionalmente estão ancoradas na recuperação dos espaços de trabalho, com uso de cores, estímulo ao uso de plantas em áreas de circulação, espaços de convivência e administrativos; substituição de mobiliário atendendo à avaliação ergonômica; criação de espaços de convivência, como estímulo ao melhor clima organizacional. As ações são desenvolvidas pelas equipes da USOST e manutenção predial, podendo ser realizadas com a força de trabalho das equipes da instituição ou ainda como fruto de atividades comunitárias e voluntárias, sob a forma de mutirão.

3.3.6.2.6. EIXO FACILIDADE E EFICIÊNCIA

Neste eixo estão um conjunto de atividades que contribuem para que o profissional faça um bom trabalho, tais como processos fluidos, acesso a serviços e pessoas chaves, entre outros.

As ações neste eixo são coordenadas pelos Setores da Qualidade e de Governança, que em articulação com a Comunicação, Superintendência e Gerências, promove o mapeamento e formalização de processos e institucionalização de ferramentas de monitoramento das atividades.



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 26/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

Neste campo são incluídas as ações de café com a Superintendência e com a Gerência Administrativa; ronda com a liderança e Desligamento Humanizado.

4. COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

4.1. SUPERINTENDÊNCIA

- Assegurar que os processos necessários para a gestão de pessoas sejam estabelecidos, implementados e mantidos;
- Sensibilizar toda a organização para a necessidade de uma padronização nos processos de gestão de pessoas, bem como de uma comunicação efetiva das informações contidas nesta diretriz.

4.2. GESTORES

- Contribuir para que esta diretriz seja disseminada entre os colaboradores que fazem parte das suas equipes para que todos possam ter conhecimento;
- Garantir que todos os processos referentes à área de gestão de pessoas contidos neste documento sejam padronizados e seguidos conforme as normativas existentes;
- Cumprir e fazer cumprir a Diretriz de Gestão de Pessoas;
- Oferecer suporte e apoio.

4.3. EQUIPES DA DIVGP

- Colaborar com a condução da implementação desta diretriz de gestão de pessoas;
- Oferecer suporte à implementação das ações contidas no documento;
- Promover as atividades que estão descritas para serem executadas pelas respectivas áreas da divisão de gestão de pessoas;
- Elaborar, acompanhar e monitorar indicadores da área de gestão de pessoas;
- Realizar campanhas para promoção das ações voltadas à melhoria do ambiente organizacional;
- Oferecer suporte a gestores e colaboradores para a correta execução dos processos relacionados à gestão de pessoas;
- Executar ações de capacitação para disseminação das boas práticas de gestão de pessoas;
- Realizar gestão de documentos e atividades de apoio.

4.4. COLABORADORES DA EBSERH E SERVIDORES DA UFC

- Cumprir as condutas estabelecidas por esta diretriz.



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 27/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

5. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

As atividades contidas nesta diretriz serão monitoradas por indicadores, objetivando entender quais ações implementar, aprofundar ou suspender. Os indicadores serão observados através da Ferramenta de Apresentação de Painéis de Inteligência em Saúde – FAPIS, de pesquisas de satisfação e clima organizacional, além de métricas referentes a e-mail marketing e publicações em redes sociais.

6. ABRANGÊNCIA

Esta diretriz inicia sua vigência a partir da data de publicação e se aplica a todos os colaboradores da Ebserh e servidores da UFC lotados no Complexo Hospitalar da UFC/Ebserh.

7. NORMATIVAS LEGAIS E REFERÊNCIAS

Plano Diretor Estratégico do CH-UFC

Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-nordeste/ch-ufc/governanca/gestao-estrategica/complexo-hospitalar-da-ufc-ebserh/plano-diretor-estrategico-2021-2023>

Acesso em 18 fev 2022.

Plano de Desenvolvimento de Competências do Complexo Hospitalar

Disponível em: <http://intranet.meac.ufc.br/wp-content/uploads/2022/02/PLA.UDP-CH.001-V1-PLANO-DE-DESENVOLVIMENTO-DE-COMPET%C3%80NCIAS-sem-ass.pdf>

Acesso em 18 fev 2022.

Código de Ética e Conduta da Ebserh

Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/governanca/etica-e-integridade/sobre-etica-e-integridade>

Acesso em 18 fev 2022.

Norma Operacional DGP nº 03/2016

Disponível em: https://www.gov.br/ebserh/pt-br/acesso-a-informacao/agentes-publicos/legislacao-e-normas-de-gestao-de-pessoas/8-norma-operacional-no-03_2016-convocacao-admissao-e-cadastro-de-novos-empregados-publicos.pdf/view

Acesso em 18 fev 2022.

Norma Operacional SEI nº 03/2019/DGP-EBSERH, de 8 de maio de 2019

Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sudeste/hu-ufjf/governanca/gerencia-administrativa/divisao-de-gestao-de-pessoas/capacitacao-e-desenvolvimento-de-pessoas-1/NormaSEI032019.pdf>

Acesso em 18 fev 2022.

Resolução nº 51/CONSUNI, de 31 de agosto de 2018.

Disponível em: https://www.ufc.br/images/files/a_universidade/consuni/resolucao_consuni_2018/resolucao51



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 28/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

[_consuni_2018.pdf](#)

Acesso em 18 fev 2022.

Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm

Acesso em 18 fev 2022.

Resoluções do Conselho Universitário (Consuni) nº. 10, de 8 de agosto de 2011, e nº. 02, de 1º de março de 2012

Chiavenato, Idalberto, Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações/Idalberto Chiavenato – Rio de Janeiro: Campus, 1999

O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia/Organizadoras, Livia de Oliveira Borges, Luciana Mourão. – Porto Alegre: Artmed, 2013.

UFC. Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho: estrutura e atribuições.

Disponível em: <https://progep.ufc.br/pt/estrutura-e-atribuicoes/coordenadoria-de-qualidade-de-vida-no-trabalho-coqvt/>.

Acesso em 19/12/2021, as 20h42.

Relatório de Gestão UFC.

Disponível em: [relatorio-de-gestao-ufc-2020.pdf](#)

Acesso em 04/02/2022

Cartilha do Plano de Desenvolvimento Institucional da UFC.

Disponível em: <https://proplad.ufc.br/wp-content/uploads/2021/12/cartilha-revisao-pdi-2021-aprovada-com-declaracao-cgov.pdf>

Acesso em: 04/02/2022



SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

Tipo do Documento	DIRETRIZ	DIR.UDP-CH.001 – Página 29/31	
Título do Documento	DIRETRIZ DE GESTÃO DE PESSOAS DO COMPLEXO HOSPITALAR DA UFC/EBSERH	Emissão: 09/03/2022	Próxima revisão:
		Versão: 1	09/03/2026

HISTÓRICO DE REVISÃO

VERSÃO	DATA	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO

ELABORAÇÃO

Eugenie Desiree Rabelo Neri Viana
Cairo Campos Duarte
Geórgia Karine Lopes Soares
Francisco Paceli Luna Gomes
Daniele Gruska Benevides Prata
Willianderson Freire Vieira
Joemy Lopes Palhano
Priscila de Vasconcelos Monteiro
Ana Paula Torres do Nascimento
Maria José Alves da Silva
Gabrielle Coutinho Silva
Ielda Feijó Marinho
Olga Maria Souza da Silva
Renata Cristina de Souza da Ponte Queiroz
Marcus Vinícius Veras Machado
Telma Araújo do Nascimento
Luzimar Araújo de Oliveira
Ana Paula Oliveira de Carvalho