

Tipo do Documento	PLANO	PS.PL.DIVGP.0001/25 - Página 1 de 10	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS 2025	Emissão: 30/12/2024	Próxima revisão: 30/12/2026

1. OBJETIVO

O Plano de Desenvolvimento de Competências (PDC) é uma ferramenta cujo objetivo é identificar e quantificar as demandas de capacitação afim de sanar lacunas de competências dos profissionais da instituição visando aprimorar os processos internos e o serviço prestado à população. No contexto da Educação Permanente em Saúde da Administração Pública, o PDC está previsto na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019) e nas normativas da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) tais como: Norma Operacional nº 07, de 02 de maio de 2016, que trata dos critérios e procedimentos para solicitação de cursos de pós-graduação, Norma Operacional nº 05/2022, que regulamenta as ações de capacitações e Portaria-SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2023, que regulamenta a instrutoria interna na rede EBSERH.

Cabe a Unidade de Desenvolvimento de Pessoal (UDP), vinculada à Divisão de Gestão de Pessoas, a atribuição de elaborar, anualmente, o PDC assim como o acompanhamento, execução e avaliação deste.

2. PLANO DE AÇÃO PARA ATENDIMENTO DOS OBJETIVOS

2.1 DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

O conceito de competência refere-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades em realizar determinadas atividades e ao comportamento/atitude em realizá-las da melhor maneira possível gerando um desempenho que agregue valor a si mesmo e a organização em (Fleury e Fleury, 2004; Chiavenato, 2004). Desta forma, por meio dos processos contínuos de capacitação tem-se por objetivo o aperfeiçoamento e o desenvolvimento dos profissionais que atuam na instituição.

2.2 AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

No âmbito da EBSERH, as principais normativas que regem as ações internas de capacitação são: Norma Operacional nº 05/2022, que “regulamenta as ações de capacitação que garantam o desenvolvimento contínuo das competências de colaboradores e a promoção das condições necessárias para atingir os objetivos da Empresa, aplicando-se no âmbito da Administração Central e dos Hospitais Universitários Federais (HUFs) da Rede” (art. 1º, NO 05/2022) e Portaria-SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2023, que “regulamenta a atividade instrutoria interna no âmbito da Rede Ebsrh” (art. 1º, Portaria-SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2023).

A normativa nº 05/2022 (art. 4º) define:

II - Ações internas: aquelas promovidas pela própria Ebsrh, com ou sem ônus, ministradas por instrutores internos ou externos, os quais serão responsáveis pelo planejamento didático e pela execução da ação, com a supervisão da área de gestão de pessoas;

IV- Treinamento em serviço: caracterizado pela disseminação e orientação sobre rotinas de trabalho específicas da unidade de lotação do colaborador.

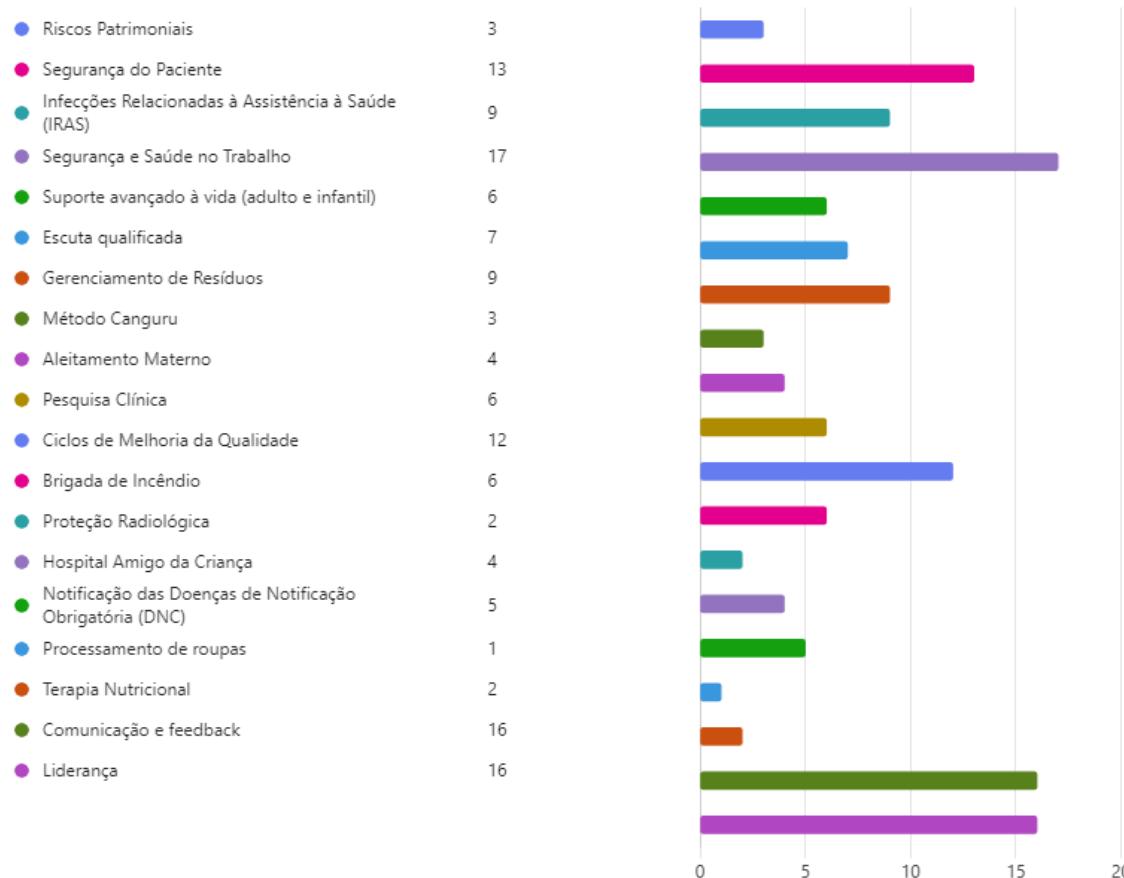
Tipo do Documento	PLANO	PS.PL.DIVGP.0001/25 - Página 2 de 10
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS 2025	Emissão: 30/12/2024 Versão: 05

De acordo com a NO 05/2022: “A participação em capacitações obrigatórias ou não, inclusive nos cursos de educação a distância, deve acontecer, preferencialmente, em horário de trabalho, acordado com o chefe da equipe, conforme a carga horária semanal do empregado” (art. 17) e “a participação em ações de capacitação obrigatória configura tempo à disposição da Empresa, sendo para todos os efeitos efetivo exercício do colaborador; as horas excedentes advindas de participação facultativa em capacitações, em hipótese alguma, serão computadas como horas excedentes à jornada de trabalho do colaborador” (art. 18, § 2º e § 3º). Desta forma, a participação nos eventos internos deverá ser acordada com a chefia imediata e prevista na escala de trabalho, de forma, a possibilitar o acesso a todos os servidores das ações.

2.3 LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO

O levantamento de necessidades de treinamento constitui-se numa pesquisa com a finalidade de identificar as demandas e as lacunas de treinamentos. A pesquisa ocorreu entre 21 de outubro e 15 de novembro de 2024 por meio de formulário eletrônico disponibilizado para as chefias formais, profissionais referência das equipes e coordenadores de comissões, totalizando 31 respostas, conforme gráfico 1 com todas as respostas para a questão “Indique quais dos cursos abaixo são relevantes para os profissionais da sua área”

Gráfico 1: Respostas para a questão “Indique quais dos cursos abaixo são relevantes para os profissionais da sua área”



Tipo do Documento	PLANO	PS.PL.DIVGP.0001/25 - Página 3 de 10	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS 2025	Emissão: 30/12/2024 Versão: 05	Próxima revisão: 30/12/2026

Como base para a pesquisa foi utilizado o Manual de Requisitos do Programa Ebserh de Gestão da Qualidade (2022), os cargos de cada unidade de trabalho, as capacitações obrigatórias por exigência legal e outras temáticas. Também compõe este levantamento, as necessidades identificadas nos processos de avaliação de desempenho tais sejam a avaliação de desempenho no período de experiência e a GDC.

2.3.1 Cursos regulamentados

A instituição hospitalar é regida por diversas legislações (internas da Rede EBSERH e de órgãos regulamentadores), de diferentes áreas e com diferentes objetivos, desta forma, algumas destas legislações exigem capacitações periódicas para o funcionamento adequado da vida hospitalar, a partir disso, foram identificadas as seguintes temáticas:

TEMÁTICAS	
Infecções relacionadas à assistência à saúde (IRAS)	Classificação de risco
Segurança do paciente	CIPA
Segurança e saúde no trabalho	Integração dos novos servidores
Gerenciamento de resíduos	Higiene de mãos, rotinas de prevenção e controle de infecções
Supporte avançado à vida (adulto e infantil)	Método Canguru
Manejo em Aleitamento Materno e Aleitamento Maternos em cenários de diversidade	Proteção Radiológica (RDC nº 330, de 20 de dezembro de 2019)
Iniciativa Hospital Amigo da Criança	Processo de enfermagem
Notificação das Doenças de Notificação Obrigatória (DNC)	Brigada de Incêndio
Curso NR 10, NR 32 e NR 35	Riscos e ambientes insalubres

Fora os temas descritos, há outros previstos em legislação que não foram indicados na pesquisa e poderão ser trabalhados ao longo do ano.

2.3.2 Outras temáticas

Além dos cursos indicados anteriormente, foram identificadas outras demandas de capacitação:

TEMÁTICAS	
Informática (Pacote Office, AGHU, Power BI)	Preparo e administração de medicamentos
Regulamento de licitações e contratos da EBSERH	Cuidados de higiene e conforto
Preceptoria	Oxigenação
Pesquisa clínica	Balanço hídrico
Comunicação e feedback	Eletrocardiograma: realização e interpretação
Liderança	Administração e monitorização de hemocomponentes
Ciclos de Melhoria da Qualidade	Ética profissional
Riscos Patrimoniais	Ciclo do sangue

Tipo do Documento	PLANO	PS.PL.DIVGP.0001/25 - Página 4 de 10
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS 2025	Emissão: 30/12/2024 Versão: 05

Escuta Qualificada	Cuidados de enfermagem ao paciente oncológico
Terapia Nutricional	Legislações contábeis
Processamento de roupas	Gestão de estoque
Manipulação de alimentos	Bombas de infusão contínua
Controle de pragas e vetores	Oficina de posicionamento na Unidade Neonatal
Libras	Cirurgia Segura
Análises toxicológicas	Gerenciamento e continuidade do cuidado
Gestão e mapeamento de processos	Cuidados pré e pós-operatórios específicos para transplante hepático
Gestão da Qualidade Laboratorial	Aspectos éticos e legais do cuidado em transplante
Gestão de riscos corporativos	Morte encefálica
Assistência no processo de parto e emergências obstétricas	Instalação de máscara laríngea
Cuidados com bebês fissurados e outras alterações congênitas	Cuidados paliativos
Ventilação mecânica e montagem do ventilador mecânico	Indicadores
Estimulação sensório-motora	Prescrição e confecção de órteses
Atendimento a criança potencialmente grave	Cuidados com a pele
Neuroproteção	Ultrassonografia pulmonar neonatal
Aspiração das vias aéreas e lavagem nasal	Instrumentação Cirúrgica
Violência sexual	Dengue
Programa de Orientação Introdutória da Enfermagem (POI)	Liderança na enfermagem

2.3.3 Calendários de capacitações

A fim de melhoria no processo de organização das capacitações elaborou-se um calendário com as principais capacitações a serem desenvolvidas mensalmente e por semestre:

1º SEMESTRE	2º SEMESTRE
Liderança na enfermagem	Liderança na enfermagem
CIPA	Método Canguru
Método Canguru	Bombas de infusão contínua
	Manejo em Aleitamento Materno
	Proteção Radiológica (RDC nº 330, de 20 de dezembro de 2019)
	Hospital Amigo da Criança
	Segurança do Paciente
MENSAL	
Higiene de mãos	Gerenciamento de resíduos
Programa de Orientação Introdutória da Enfermagem (POI)	Cuidados de higiene e conforto
Processo de enfermagem	Riscos e ambientes insalubres

Tipo do Documento	PLANO	PS.PL.DIVGP.0001/25 - Página 5 de 10	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS 2025	Emissão: 30/12/2024 Versão: 05	Próxima revisão: 30/12/2026

Integração dos novos servidores	Segurança no trabalho (uso de EPI e EPC, paramentação, acidente com material biológico, combate a incêndios, etc)
Prevenção de pneumonia associada à assistência à saúde em ambiente hospitalar: Pneumonia Associada à Ventilação Mecânica PAV	Prevenção de Infecções Relacionadas à Assistência à Saúde (IRAS): Prevenção de Infecção Primária de Corrente Sanguínea relacionada à Cateter Central
Prevenção de Infecções de Sítio Cirúrgico	Prevenção de Infecções do Trato Urinário

2.3.4 Fluxo para formalização das capacitações

A formalização de demandas de capacitação deverá ser realizada por meio do preenchimento do formulário “*Projeto básico de capacitação*”, no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), na qual deverá conter a justificativa para a ação, os objetivos, o público-alvo, o cronograma previsto, o conteúdo programático e o número de vagas disponíveis. O projeto deverá ser assinado pela área proponente da ação (servidor e chefia imediata).

As demandas deverão ser enviadas com, pelo menos, 30 dias de antecedência da data prevista para o início do evento, sendo que as capacitações somente poderão ser realizadas após a aprovação da área de Gestão de Pessoas (UDP).

A divulgação do evento é realizada pelo proponente da ação em conjunto com a Unidade de Comunicação Social. Caberá a UDP realizar a gestão das inscrições, por meio de formulário eletrônico, que servirá de base para elaboração da lista de presença e posterior confecção dos certificados.

A UDP terá 30 dias, após o recebimento da(s) lista(s) de presença para emitir os certificados, sendo que somente os participantes com carga horária igual ou superior à 75% receberão o certificado. Os certificados serão enviados via e-mail automático aos participantes e aos ministrantes e estarão disponíveis na plataforma Moodle.

Cabe ressaltar que as capacitações enquadradas como ações internas ou treinamento em serviço devem ser formalizadas junto à UDP para fins de registro, todavia, somente as ações internas irão gerar certificado aos participantes e aos palestrantes conforme art. 4º, Parágrafo Único, da NO 05/2022.

2.3.5 Solicitação para participar de eventos de capacitação

As solicitações para liberação para participação em um evento de capacitação externa, tais como cursos, congressos, conferências, reuniões, fóruns, etc., tanto presenciais quanto *on-line*, deverão ser realizadas por meio do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) de acordo com a Norma Operacional nº 05/2022.

O servidor deverá abrir um processo do tipo “*Pessoal: Capacitação*”, preencher o formulário “*Solicitação de Participação em Evento de Capacitação*” assinado pelo servidor e pela chefia imediata, posteriormente o documento deverá ser posto em bloco de assinaturas para a chefia da gerência, ainda no respectivo processo deverá conter a inscrição do servidor e a programação do evento.

Tipo do Documento	PLANO	PS.PL.DIVGP.0001/25 - Página 6 de 10	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS 2025	Emissão: 30/12/2024	Próxima revisão: 30/12/2026

O processo deverá ser enviado à UDP para análise da regularidade e encaminhamentos cabíveis para liberação do servidor tais como: equipe de Regulação para bloqueio de agenda ambulatorial e equipe de Administração de Pessoal para registro de abono no ponto eletrônico.

Após a participação no evento, o servidor deverá preencher o formulário “Relatório de Participação em Eventos de Capacitação” e assiná-lo e incluir o certificado, no mesmo processo, sendo que, este somente será encerrado após a correta inclusão dos documentos finalísticos, estando o servidor passível de desconto das horas caso não apresente a documentação solicitada.

O processo de solicitação deverá ser enviado à UDP com, pelo menos, 30 (trinta) dias de antecedência do início do evento para análise e encaminhamentos cabíveis, sendo que o pedido de afastamento poderá ser negado em caso de não cumprimento do prazo e dos pré-requisitos descritos no art. 12, da NO 05/2022.

Na participação em ações de capacitação fora da cidade do exercício do colaborador poderão ser abonados, para trânsito, no máximo um 1 dia antes do início do evento e 1 dia depois do término do evento, desde que coincidentes com a jornada de trabalho e devidamente autorizados pela chefia imediata do colaborador (art. 19, NO 05/2022), sendo que o servidor deverá se manifestar no processo se irá utilizar o período de trânsito.

Cabe ressaltar que é vedada a participação do colaborador patrocinada por indústria farmacêutica, laboratório ou empresa de produtos ou equipamentos médicos da área de saúde (art. 11, § 1º).

A participação do servidor em um evento externo de capacitação está condicionada aos seguintes critérios (art. 12, NO 05/2022):

I – Estar em exercício na Ebserh;

II– Atender às exigências próprias de inscrição na ação de capacitação;

III- Ter anuênciam da chefia;

IV– Não estar impedido de participar de capacitação em decorrência de sanção, nos termos dessa norma; e

V- Não estar em fruição de licenças, afastamentos legais ou férias no período de realização da ação de capacitação.

Além dos afastamentos de curto prazo para capacitação, a EBSERH regulamenta a licença capacitação para cursos de pós-graduação, em edital a ser lançado anualmente pela unidade hospitalar conforme descrito na Norma Operacional nº 07/2016.

2.3.6 Público-alvo

As ações de capacitação têm como público-alvo os servidores e os empregados ativos do HU, independente de vínculo empregatício (art. 8º, da NO 05/2022)

2.3.7 Certificados nas ações internas de capacitação

Tipo do Documento	PLANO	PS.PL.DIVGP.0001/25 - Página 7 de 10
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS 2025	Emissão: 30/12/2024 Versão: 05

Os certificados serão concedidos aos servidores que completarem, no mínimo, 75% da carga horária total da ação (art. 13, NO 05/2022), sendo que somente as ações enquadradas como ações internas de capacitação serão certificadas (art. 4º, Parágrafo Único).

2.3.8 Moodle (3ec)

A EBSERH disponibiliza a plataforma Moodle, chamada de 3EC, para cursos à distância da rede EBSERH. O acesso é concedido pela UDP aos servidores, independente de vínculo.

As demandas de cursos, que possam ser realizadas de forma *on line* assíncrona, poderão ser incluídas na plataforma mediante aprovação da ESERH sede (arts. 21, 26 e 27, NO 05/2022)

Após a contratação, os servidores são orientados a realizarem os cursos obrigatórios da rede EBSERH, todavia, se o servidor ainda não realizou poderá fazer a qualquer momento. Os cursos são:

Cursos obrigatórios – Categoria Assistencial
Assédio Moral: como prevenir e combater
Assédio Sexual no Trabalho
Curso Código de Ética e Conduta da Ebserh
Introdução à Proteção de Dados Pessoais
Curso Norma Operacional de Controle Disciplinar para empregados
NR 32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde

Cursos obrigatórios – Categoria Administrativa
Assédio Moral: como prevenir e combater
Assédio Sexual no Trabalho
Curso Código de Ética e Conduta da Ebserh
Introdução à Proteção de Dados Pessoais
Curso Norma Operacional de Controle Disciplinar para empregados
Fundamentos de Segurança da Informação e Recursos de TI
Sei! Usar

2.3.9 Orçamento

O HU-UFSC recebe, anualmente, um valor pré-determinado da EBSERH sede destinado, exclusivamente, para contratação de palestrantes e/ou cursos. A destinação deste orçamento é realizada mediante análise das demandas informadas pelas áreas juntamente com o Colegiado Executivo, instância para aprovação ou reprovação do pagamento.

O servidor que participar de um evento de capacitação custeado pela EBSERH, mas não cumprir a carga horária mínima, ter aproveitamento insatisfatório ou interromper a capacitação deverá ressarcir o valor à EBSERH conforme art. 14 e 16 da NO 05/2022.

2.3.10 Avaliação

A avaliação de uma ação de capacitação tem por objetivo obter o feedback dos participantes quanto a sua satisfação com a mesma e mensurar o nível de aprendizado do

Tipo do Documento	PLANO	PS.PL.DIVGP.0001/25 - Página 8 de 10	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS 2025	Emissão: 30/12/2024	Próxima revisão: 30/12/2026

participante após a ação, para tanto, é enviado formulário eletrônico *Microsoft Forms* aos participantes, após a emissão dos certificados.

2.3.11 Resultados esperados

Para finalizar, as expectativas com o PDC HU-UFSC 2025 são o aperfeiçoamento contínuo dos processos de capacitação, de forma, a atingir o maior número de servidores maximizando os impactos para a assistência ao paciente e a sociedade como um todo.

3. HISTÓRICO DE REVISÃO

VERSÃO	DATA	DESCRÍÇÃO DA ALTERAÇÃO
01	07/01/2022	Elaboração do documento
02	21/02/2022	Inclusão do Programa de Educação Permanente em Radiologia e Programa de Educação Permanente em Enfermagem
03	11/11/2022	Atualização e ajustes ao documento.
04	08/11/2023	Atualização do documento
05	18/11/2024	Atualização do documento

Tipo do Documento	PLANO	PS.PL.DIVGP.0001/25 - Página 9 de 10
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS 2025	Emissão: 30/12/2024 Versão: 05

Versão 1 Fabiane Vieira da Rosa, Chefe da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas (UDP)/DIVGP/GAD/HU-UFSC	Data: 07/01/2022
Versão 2 Fabiane Vieira da Rosa, Chefe da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas (UDP)/DIVGP/GAD/HU-UFSC	Data: 21/02/2022
Versão 3 Fabiane Vieira da Rosa, Chefe da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas (UDP)/DIVGP/GAD/HU-UFSC	Data: 11/11/2022
Versão 4 Fabiane Vieira da Rosa, Psicóloga da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas (UDP)/DIVGP/GAD/HU-UFSC Alex Sander Ferreira Eusébio, Chefe da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas (UDP)/DIVGP/GAD/HU-UFSC	Data: 08/11/2023
Versão 5 Fabiane Vieira da Rosa, Psicóloga da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas - UDP/DIVGP/GAD/HU-UFSC Alex Sander Ferreira Eusébio, Chefe da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas - UDP/DIVGP/GAD/HU-UFSC	Data: 18/11/2024
Análise Alex Sander Ferreira Eusébio, Chefe da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas - UDP/DIVGP/GAD/HU-UFSC	Data: 13/12/2023
Validação Jaqueline Nunes Flores, Chefe da Unidade Gestão da Qualidade e Segurança do Paciente - UGQSP/STGQ/SUP/HU-UFSC Michele Beck Domingues, Técnico em secretariado do Setor de Gestão da Qualidade - STGQ/SUP/HU-UFSC	Data: 30/12/2024
Aprovação I Renata Brocker, Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas - DIVGP/GAD/HU-UFSC	Data: 13/12/2023
Aprovação II	Data: 04/12/2024

Tipo do Documento	PLANO	PS.PL.DIVGP.0001/25 - Página 10 de 10	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS 2025	Emissão: 30/12/2024	Próxima revisão: 30/12/2026

Spyros Cardoso Dimatos, Superintendente - SUP/HU-UFSC
Douglas Francisco Kovaleski, Gerente de Ensino e Pesquisa - GEP/HU-UFSC

Nélio Francisco Schmitt, Gerente Administrativo - GAD/HU-UFSC

Monique Mendes Marinho, Gerente de Atenção à Saúde - GAS/HU-UFSC

Permitida a reprodução parcial ou total, desde que indicada a fonte