



| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 1/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

1. APRESENTAÇÃO

Nome Empresarial: Empresa Brasileira De Serviços Hospitalares - Ebserh

Título do Estabelecimento: Empresa Brasileira De Serviços Hospitalares - Ebserh

Filial: Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados – HU - UFGD/Ebserh

Endereço: Rua Ivo Alves da Rocha, nº 558

Bairro: Altos do Indaiá

CEP: 79.823-501

Telefone: 67 3410-3000

Cidade: Dourados -MS

CNPJ: 15.126.437/0009-09 (Filial)

2. INTRODUÇÃO

A educação por si só é um tema complexo e abrangente presente em todas as áreas do saber, perpetuando por todos os ambientes, extrapolando as instituições escolares, e vigorando em todos os espaços onde o ser humano atua. Nessa perspectiva, discussões e reflexões acerca das formas de ensino e aprendizagem são essenciais para o pleno desenvolvimento das habilidades e competências dos sujeitos nos ambientes onde estão inseridos.

Estabelecer estratégias que proporcionem a ação-reflexão-ação sobre a prática no ambiente de trabalho pode favorecer e melhorar a qualidade do atendimento aos usuários e colaboradores em todos os aspectos.

A educação permanente em ambiente hospitalar se perpetua por diferentes vertentes teóricas e institucionais, buscando alinhar os processos de ensino, transformando o ato do cuidar em ações significativas visando não somente o bem-estar dos pacientes, mas a valorização e capacitação dos colaboradores inseridos neste contexto.

Diante da missão de desenvolver o ensino, a pesquisa e a extensão, ofertando à sociedade assistência à saúde eficiente, humanizada e gratuita, o Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados (HU-UFGD) está implementando o Programa de Educação Permanente e Continuada que atenda os objetivos estratégicos da empresa, com enfoque no desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes que favoreçam os

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 2/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

resultados do Hospital e a evolução pessoal e profissional dos colaboradores que dele fazem parte.

Esse Programa de Educação Permanente e Continuada tem por intuito fortalecer a produção de conhecimento no HU-UFGD, onde o aprender e o ensinar estejam incorporados no ambiente de trabalho, transformando as práticas profissionais dos colaboradores, considerando as experiências vivenciadas por eles no seu dia a dia.

Conforme a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde:

A Educação Permanente é aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho. A educação permanente se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais. A educação permanente pode ser entendida como aprendizagem-trabalho, ou seja, ela acontece no cotidiano das pessoas e das organizações. Ela é feita a partir dos problemas enfrentados na realidade e leva em consideração os conhecimentos e as experiências que as pessoas já têm. Propõe que os processos de educação dos trabalhadores da saúde se façam a partir da problematização do processo de trabalho, e considera que as necessidades de formação e desenvolvimento dos trabalhadores sejam pautadas pelas necessidades de saúde das pessoas e populações. Os processos de educação permanente em saúde têm como objetivo a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho. (BRASIL, p. 20, 2006)

Em análise, Ceccim e Feuerwerker (2004) indicam que essa política vai além do saber técnico, ela avança na busca de uma lógica de transformação das relações, dos processos, dos atos de saúde e das próprias pessoas. Para estes autores, a prática da educação em saúde pode ser um desafio, mas propicia a democratização institucional, pois envolve a participação descentralizada e de profissionais de diversas especialidades; é capaz de desenvolver a aprendizagem, à docência e o enfrentamento criativo das situações de saúde dos mais diversos profissionais; além de trabalhar em equipes matriciais e da melhoria constante do cuidado à saúde, no desenvolvimento de práticas que sejam técnicas, críticas, éticas e humanísticas.

Nesse cenário, pretende-se com este documento o alinhamento das prerrogativas da Política de Educação Permanente em Saúde e o que estabelece as normativas da Ebserh em relação a capacitação no Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados – HU-UFGD/Ebserh. Considerando, para tanto, o que estabelece em seu Plano Diretor Estratégico (PDE), norteado por sua Visão “Ser protagonista na prestação de serviços para o SUS, consolidando sua autonomia, promovendo a inovação e transformando o ensino e pesquisa na macrorregião e sua fronteira internacional.” (Hospital Universitário Da Universidade Federal Da Grande Dourados, 2024, p. 34).

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 3/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo Geral

Estabelecer mecanismos padronizados para a análise e o desenvolvimento de ações de capacitação e educação permanente, visando a valorização e o desenvolvimento interpessoal e profissional, aperfeiçoando as competências práticas e atitudinais dos colaboradores lotados no HU-UFGD, possibilitando o pleno desenvolvimento profissional e a aquisição de novos conhecimentos e habilidades, com vista a alcançar os objetivos estabelecidos do Plano Diretor Estratégico.

3.2. Objetivos específicos

- Propor diretrizes para fomentar e assegurar Educação Permanente e Continuada em meio aos colaboradores do HU-UFGD;
- Contribuir para o desenvolvimento de competências e habilidades dos colaboradores;
- Regular a oferta de eventos de capacitação, treinamentos e cursos aos colaboradores, relacionadas à sua área de atuação, conforme necessidades elencadas em pesquisas de necessidade de Capacitação do HU-UFGD;
- Estruturar o calendário anual da realização das ações de capacitação no HU-UFGD;
- Promover apoio pedagógico para o desenvolvimento das atividades de educação e capacitação dos colaboradores do HU-UFGD;
- Estabelecer estratégias para construir a concepção do colaborador enquanto corresponsável pela multiplicação do conhecimento;
- Atender a proposta estabelecida no Plano Diretor Estratégico;
- Fazer cumprir os apontamentos do órgão de controle interno.

4. SIGLAS E CONCEITOS

Em utilização neste programa, apresentam-se as siglas e os conceitos baseados nas Normas de Capacitação da Ebserh (Ebserh, 2022d).

- 3EC – Escola Ebserh de Educação Corporativa
- ATS – Avaliação de Tecnologias em Saúde



| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 4/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

- CNEP – Comissão do Núcleo de Educação Permanente
- COLEX – Colegiado Executivo
- DGP – Diretoria de Gestão de Pessoas
- DIVGP – Divisão de Gestão de Pessoas
- EAD – Ensino à Distância
- EBSERH – Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
- EP – Educação Permanente
- GAI – Gratificação por Atividade Instrucional
- GAD – Gerência Administrativa
- GD – Gestão do Desempenho
- GECC – Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso
- GEP – Gestão de Ensino e Pesquisa
- HU – UFGD - Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
- PDC – Plano de Desenvolvimento de Competências
- PDE – Plano Diretor Estratégico
- PNEPS – Política Nacional de Educação Permanente em Saúde
- SECAD – Serviço de Capacitação e Avaliação de Desempenho
- SEI – Sistema Eletrônico de Informação
- SUS – Sistema Único de Saúde
- UDP – Unidade de Desenvolvimento Pessoal
- UGITS – Unidade de Gestão da Inovação Tecnológica em Saúde
- UPs – Unidades de Produção
- Educação Permanente: processo dinâmico de ensino e aprendizagem no trabalho que envolve o cotidiano das equipes multiprofissionais, desenvolvido a partir da problematização de fatos enfrentados na realidade profissional, considerando a necessidade de aperfeiçoamento dos processos, voltado à aprendizagem significativa e à melhoria das práticas dos serviços prestados, cujo eixo norteador é a transformação do processo de trabalho.
- Educação Continuada: Processo de aquisição sequencial e acumulativa de informações técnico-científicas pelo trabalhador, por meio de escolarização

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 5/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

formal, de vivências, de experiências laborais e de participação no âmbito institucional ou fora dele (Brasil, 2013, p. 19).

- Capacitação: processo deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o alcance das competências institucionais, por meio do aperfeiçoamento das capacidades individuais transversais e técnicas dos colaboradores e gerenciais.
- Colaborador: empregado da Ebserh, com contrato por período indeterminado ou temporário, empregado público cedido ou com lotação no HU-UFGD.

5. ABRANGÊNCIA DO PROGRAMA

Este programa aplica-se a todos as unidades, setores, gerências, colaboradores, estudantes e residentes do Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados (HU-UFGD).

6. JUSTIFICATIVA

A educação permanente em ambiente hospitalar pode trazer benefícios e subsídios ao desenvolvimento de ações interdisciplinares e humanizadas. Os avanços tecnológicos, as exigências do mundo do trabalho, a região onde se insere o hospital universitário trazem a necessidade da apropriação de conhecimentos e atitudes que alicersem a prática dos profissionais que atuam neste ambiente, sejam eles na atuação administrativa, assistencial ou médica.

Em estudo sobre a importância da capacitação em um hospital universitário, Brito *et al* (2013) verificaram que as organizações hospitalares necessitam de novas técnicas de gestão a fim de melhorar a aplicação dos recursos disponíveis e de otimizar seus processos. Além disso, em entrevista junto aos profissionais administrativos, constataram que a capacitação se torna crucial em ambiente hospitalar, pois é uma estrutura complexa, onde é difícil mensurar seus produtos; o ambiente é diverso; o trabalho é complexo e variável, com constantes alterações legislativas; há diferentes grupos de profissionais e vínculos empregatícios; há inovações tecnológicas; além das cobranças dos órgãos governamentais e da comunidade.

Na perspectiva da educação em saúde e dos profissionais que nela atuam diretamente, a construção desse processo também é considerada um desafio, mas balizada na proposta da política de educação permanente, possibilita uma aprendizagem mais significativa na atuação de seus profissionais (Ceccim & Feuerwerker, 2004; Rocha, 2023) e na própria defesa da atuação e dos princípios do Sistema Único de Saúde (Rocha, 2023).

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 6/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

O próprio conceito de educação permanente estabelecido na Norma SEI nº 05 de 2022 da Diretoria de Gestão de Pessoas guarda relação com a política. Ao tratar desse conceito em seu § 2º entende que ela é um:

Processo dinâmico de ensino e aprendizagem no trabalho que envolve o cotidiano das equipes multiprofissionais, desenvolvido a partir da problematização de fatos enfrentados na realidade profissional, considerando a necessidade de aperfeiçoamento dos processos, voltado à aprendizagem significativa e à melhoria das práticas dos serviços prestados, cujo eixo norteador é a transformação do processo de trabalho. (Ebsersh, 2022d)

Nesse sentido, ao tratar da estratégia de desenvolvimento dos trabalhadores, o Plano Diretor Estratégico (2024) estabeleceu a instituição do programa de educação permanente com temas de interesse das unidades laborais.

Sendo assim, com intuito de ampliar os processos educativos para todas as unidades do HU-UFGD, a Unidade de Desenvolvimento de Pessoal (UDP), em conjunto com a Divisão de Gestão de Pessoas (DivGP), diante das demandas levantadas, acionará os membros da Comissão do Núcleo de Educação Permanente (CNEP), assim como o setor de Gestão de Ensino e Pesquisa (GEP), e outras que vierem a ser necessárias, a fim de refletir e analisar as ações que podem ser trabalhadas e ofertadas.

7. METODOLOGIA

É possível estabelecer um paralelo entre o que se pretende com este documento e as orientações do Planejamento das Ações de Educação Permanente em Saúde no Sistema Único de Saúde (Brasil, 2018). Apesar deste documento orientativo contemplar a elaboração do Plano de Educação Permanente em Saúde (PEPS) no âmbito estadual, municipal e no Distrito Federal, o percurso para a delimitação das ações a serem ofertadas no âmbito do hospital é o mesmo: análise da força de trabalho e levantamento de demanda; seleção de problemas prioritários; programação de ações; e acompanhamento e avaliação.

O levantamento das demandas e necessidades das unidades é uma etapa essencial para verificar quais são os problemas e os seus principais temas. É a partir dela que será possível analisar o contexto e, posteriormente, ofertar ações que sejam mais significativas para os colaboradores e para o exercício de suas atividades.

A UDP, em conjunto com a DivGP poderá realizar o levantamento das demandas via relatório dos resultados da Gestão de Desempenho (GD), além da possibilidade de utilizar formulários eletrônicos para chefias e colaboradores e oficinas. Igualmente, o Núcleo de Educação Permanente e a Gerência de Ensino e Pesquisa podem fomentar o levantamento das demandas via problematização levantada pelas áreas.

Em sequência, é preciso selecionar os problemas prioritários, com análise a partir da relevância dos problemas e os possíveis impactos negativos em sua permanência; a



| | | | |
|---------------------|---|-----------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 7/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGRJ | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

sua urgência; o quanto factível é a sua oferta a partir da disponibilidade financeira, disponibilidade de materiais e recursos humanos; e, por fim, a viabilidade dos aspectos políticos e do contexto presente.

Para melhor desenvolvimento das ações de Capacitação e Educação Permanente no cotidiano das unidades, poderão ser definidos temas centrais mensais e as chefias das unidades poderão verificar junto as suas equipes a definição de temas relacionados à temática central, de modo a trabalharem no seu contexto, caracterizando-se como minicursos do evento principal.

Os temas que têm relação com as temáticas centrais são informados à UDP para análise, com antecedência mínima de quinze dias antes da realização da capacitação ou ação de educação permanente proposta, sendo formalizado através do envio do pré-projeto, contendo informações básicas expressas em um modelo específico existente no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) da rede Ebserh. Posteriormente à execução da capacitação, a chefia da unidade deve encaminhar a lista de presença, relatório de execução e avaliação de reação para UDP, para que o evento possa ser certificado e seja possível a compilação dos dados e a vinculação ao projeto base.

As ações de capacitações serão realizadas em formato de cursos, palestras, rodas de conversas, mesas redondas, oficinas, estação prática de simulação realística, entre outros. A modalidade de oferta poderá ocorrer online, síncrono ou assíncrono, presencial ou semipresencial, de acordo com a característica de cada conteúdo e dos resultados esperados.

Na modalidade online poderá ocorrer por Web conferência por meio da Plataforma Microsoft Teams, Google Meet, assim como, com transmissões simultâneas das ações presenciais pelo canal do YouTube da Unidade de Gestão da Inovação Tecnológica em Saúde (UGITS) do HU-UFGRJ/Ebserh, que tem por objetivo divulgar conteúdos e/ou produtos sobre Educação em Saúde, Saúde Baseada em Evidência, Tecnologias em Saúde e Inovação produzidos pelo HU-UFGRJ.

As ações serão por nome do evento/capacitação e/ou treinamento, público-alvo, carga horária, data prevista, responsável pelo levantamento e n.º do processo SEI, assim como projeto de capacitação e demais documentos que compõem o processo de contratação de cursos em caso de ações com ônus, como os critérios de seleção das capacitações a serem priorizadas pelo orçamento do Plano de Aplicação liberado anualmente. O calendário é dividido de acordo com o formato da capacitação, treinamento ou curso, sendo eles:

- I. Interno da Unidade: Treinamento, curso ou capacitação realizados para a equipe de trabalho de uma unidade organizacional específica. Poderá ser ofertado presencialmente, à distância ou semipresencial;
- II. Geral do HU: Capacitações ou cursos que as unidades organizacionais oferecem de forma geral para a comunidade hospitalar do HU-UFGRJ que atendam as demandas institucionais descritas no Plano Diretor Estratégico – PDE da instituição e Rede Ebserh;

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 8/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

- III. Treinamentos Obrigatórios: Treinamentos exigidos por Normas Regulamentadoras dos ministérios do Governo Federal e da Ebserh ou outras Legislações específicas;
- IV. Semanas, Simpósios e Afins: Eventos em comemoração a uma determinada data que já faz parte do calendário anual do HU-UFGD. Exemplo: Semana do HU, Semana de Enfermagem, Simpósio de Fisioterapia entre outros;
- V. Descentralização de Crédito: Capacitações que demandam contratação de serviço externo com recursos aprovados no Planejamento Anual da Aplicação de Créditos pela Administração Central.

Tipos de ação de capacitação:

- I. Ações externas: cursos, palestras, encontros, congressos, seminários, simpósios e correlatos, com ou sem ônus, promovidos por empresas ou instituições externas, cujos temas sejam de interesse da Ebserh e que promovam a atualização do colaborador em sua área de atuação;
- II. Ações internas: aquelas promovidas pela própria Ebserh, 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;
- III. Ações no exterior: eventos de capacitação técnicas realizados fora do país, com ou sem ônus, cuja competência para decidir sobre a participação do colaborador ficará a cargo do Presidente da Empresa;
- IV. Treinamento em serviço: caracterizado pela disseminação e orientação sobre rotinas de trabalho específicas da unidade de lotação do colaborador (todas as ações educativas realizadas no HU-UFGD devem ser encaminhadas para registro e acompanhamento pela Unidade de Desenvolvimento de Pessoal);
- V. Visitas técnicas: visitas de colaboradores a outras instituições ou a unidades na Rede Ebserh para conhecer experiências que possam servir de modelo para aplicação na Ebserh.

Formas de execução das ações de capacitação:

- I. In company: contratação de turma exclusiva para colaboradores da Ebserh, certificada pela própria Ebserh ou por instituição contratada;
- II. Vaga aberta: contratação de vaga em turma não exclusiva para colaboradores da Ebserh, ofertada e certificada por instituição contratada;
- III. Instrutoria interna: ministrada por colaborador da Rede Ebserh e certificada pela Ebserh;

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 9/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

- IV. Instrutoria por Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC): ministrada por servidor público federal, que não esteja em exercício na Ebserh e certificada pela Ebserh;
- V. Instrutoria por Gratificação por Atividade Instrucional (GAI): ministrada por servidor e/ou empregado público estadual e/ou municipal e empregado público federal, que não esteja em exercício na Ebserh e certificada pela Ebserh.

Modalidades de ação de capacitação:

- I. Presencial: consiste em ação de capacitação presencial, com tempo e local determinado e presença física dos participantes e do professor;
- II. Semipresencial: consiste em ação de capacitação realizada em parte presencial e em parte a distância;
- III. A distância: consiste em ação de capacitação não presencial, mediada por tecnologia da informação e comunicação.

As capacitações na modalidade a distância poderão ser realizadas de forma síncrona ou assíncrona, conforme estabelecido nos projetos de capacitação.

Definição das ações de capacitação conforme sua duração:

- I. De curta duração: cursos/eventos com carga horária de até 120 h/a;
- II. De média duração: cursos/eventos com carga horária entre 121 e 359 h/a;
- III. De longa duração: cursos/eventos com carga horária igual ou superior a 360 h/a.

Conforme Norma SEI nº 5/2022/DGP/Ebserh, o público-alvo das ações de capacitação a serem executadas no HU-UFGD são os colaboradores em efetivo exercício na Ebserh.

8. DIRETRIZES

As Diretrizes norteadoras deste programa estão pautadas na Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), instituída pela Portaria nº 198/GM/MS, de 13/02/2004; na Norma SEI nº 5/2022/DGP/Ebserh, que dispõem sobre as ações de capacitação no âmbito da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh; e na Portaria SEI n.º 2931 de 26/12/2022 (Ebserh, 2022c), que regulamenta as atividades de Instrutoria Interna no âmbito da Ebserh, as quais são:

- Estabelecimento de métodos de identificação e reconhecimento das lacunas de competências profissionais, bem como o direcionamento de abordagens, alinhamento de estratégias para execução e implementação das ações de

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 10/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

capacitação e Educação Permanente a serem desenvolvidas, visando o aprimoramento de novos conhecimentos;

- Instituição de cultura de envolvimento e aproximação da gestão com o processo de identificação das demandas de ações de capacitação prioritárias, com aplicação de métodos e estratégias inovadoras para tal abordagem e medidas de educação sejam aplicadas como meio de solução.
- Instituição de estratégias que possam viabilizar o desenvolvimento de ações de capacitação no âmbito do serviço, por meio da incorporação dos pressupostos da Educação e Práticas Interprofissionais no âmbito do HU-UFGD;
- Planejamento das medidas e ações educativas com base nos diagnósticos de necessidades de capacitação;
- Fortalecimento do processo de ação-reflexão no contexto do trabalho para a qualificação dos profissionais e obtenção de respostas mais efetivas a fim de promover o desenvolvimento e aprimoramento profissional dos colaboradores atuantes no HU-UFGD;
- Estruturação e coordenação das ações de Educação permanente com envolvimento da gestão e áreas estratégicas;
- Incentivo à construção e ampliação dos espaços de debates e reflexão dos processos de trabalho;
- Implementação da aprendizagem significativa no cotidiano do adulto que trabalha;
- Monitoramento e avaliação permanentes das ações educativas.

Todos os tipos de ações de capacitação mencionados e suas respectivas modalidades devem seguir os critérios estabelecidos na Norma SEI nº5/2022/DGP-Ebserh, assim como a Portaria SEI nº 2931 de 26/12/2022 (Ebserh, 2022c). As ações de capacitação GECC e GAI devem estar alinhadas as proposições elencadas nas Portarias SEI nº 169, de 01/09/2022 (Ebserh, 2022) e SEI nº 170, de 01/09/2022 (Ebserh, 2022b), tendo como base o que define o inciso IX do Art. 61 e Art. 76-A da Lei 8.112/90 e o Decreto nº 11.069, de 10 de maio de 2022.

9. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO COM ÔNUS A SEREM REALIZADAS NO OU PARA O HU-UFGD

Após o levantamento das ações de capacitação com ônus, torna-se necessário realizar a priorização das capacitações levantadas. De acordo com a disponibilidade orçamentária para o ano, o mecanismo usado para esta seleção ocorre por meio da aplicação

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 11/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

da Matriz B.A.S.I.C.O. (Marques, 2021). Esta é uma metodologia de avaliação de prioridade de projetos que leva em consideração 6 (seis) critérios específicos:

- B – Benefícios para a empresa;
- A – Abrangência de resultados do projeto;
- S – Satisfação interna dos colaboradores;
- I – Investimento necessário;
- C – Cliente externo: como ele será impactado?
- O – Operacionalização: qual é o grau de facilidade?

Definiu-se que as capacitações no HU-UFGD serão priorizadas conforme propõe essa metodologia, uma ferramenta de priorização utilizada para análise de soluções a serem tomadas, neste caso, as ações de capacitação.

Para a construção do Quadro 1 (análise de prioridades), cada ação de capacitação proposta deve ser analisada separadamente tomando como base todos os critérios, atribuindo uma nota de 01 a 05, conforme quadro abaixo:

Quadro 1 - Análise de Prioridades

| Nota | Benefícios | Abrangência | Satisfação Interna | Investimentos | Cliente | Operação |
|------|-----------------------------------|-------------------------------------|--|---------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| | Alcance de objetivos estratégicos | Número de colaboradores capacitados | Investimento de capacitação para a Equipe ou Público - Alvo | Impacto no orçamento Disponível | Impacto nos Serviços Prestados | Melhoria nos Processos de Trabalho |
| 5 | De vital importância | Acima de 51 colaboradores | Nenhum investimento de capacitação nos últimos dois anos | Até 05% | Impacto Muito grande | De vital importância |
| 4 | Impacto significativo | 36 s 50 colaboradores | Investimento para capacitação de 01 a 05 colaboradores nos últimos dois anos | 06 a 10% | Impacto significativo | Impacto significativo |
| 3 | Impacto razoável | 21 a 35 colaboradores | Investimento para capacitação de 06 a 10 colaboradores | 11 a 20% | Impacto razoável | Impacto razoável |

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 12/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFMG | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

| | | | | | | |
|---|---------------|-----------------------|---|--------------|---------------|---------------|
| | | | nos últimos dois anos | | | |
| 2 | Algum impacto | 11 a 20 colaboradores | Investimento para capacitação de 11 a 15 colaboradores nos últimos dois anos | 21 a 30% | Algum impacto | Algum impacto |
| 1 | Pouco impacto | 01 a 10 colaboradores | Investimento para capacitação de mais de 16 colaboradores nos últimos dois anos | Acima de 31% | Pouco impacto | Pouco impacto |

Fonte: autoria própria, 2024

10. ESTRATÉGIAS

Está previsto a atuação de Grupo interdisciplinar permanente (ou similar, sendo indicado nesta categoria as Unidades de Produção) implementados e com plano de educação permanente voltado para os trabalhadores.

O ponto de partida para os levantamentos anuais sobre necessidades de capacitação dos colaboradores é de responsabilidade da UDP em conjunto com o CNEP culminado com a elaboração anual do PDC e da agenda de educação permanente para os trabalhadores, com cronograma implementado com critérios e formas de participação dos trabalhadores nas diferentes atividades de educação permanente e eventos, internos e externos à instituição.

Os mecanismos de divulgação sobre eventos e atividades de educação permanente internas e externas com ônus serão descritos no PDC.

O levantamento das necessidades de capacitação, treinamentos e educação permanente subsidiará a obtenção de dados tanto qualitativos quanto quantitativos, sobre as demandas e lacunas de desenvolvimento individual ou em equipe dos colaboradores que impactam no desenvolvimento satisfatório das atividades desenvolvidas.

Avaliações de desempenho, construção dos questionários, apontamento dos gestores, observação analítica são algumas medidas para auxiliar neste levantamento.

Para tanto, recomenda-se que na construção do levantamento das necessidades haja o envolvimento dos colaboradores, por meio de escuta, oficinas, momentos voltados para a identificação dos problemas e das possíveis propostas para mitigá-las.

| | | | |
|---------------------|---|-----------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 13/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

11. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A CNEP e a UDP, com o apoio da GEP e dos gestores das unidades do HU-UFGD, atuarão no processo de monitoramento e supervisão das ações, auxiliando na proposição de sugestões de sua execução e possíveis soluções.

Para as contribuições ocorrerem de forma efetiva e abrangente, cada um dos envolvidos terão responsabilidades específicas a serem adotadas. Sendo assim, o Programa de Educação Permanente e Continuada do HU-UFGD será coordenado pela DivGP, com apoio do CNEP e cooperação da GEP. A UDP monitorará as capacitações realizadas por meio do recebimento dos projetos enviados pelas unidades demandantes, bem como controlando a efetiva realização das ações por meio do recebimento das documentações comprobatórias definidas pela UDP (lista de presença, relatórios de ação de capacitação e avaliação de reação e de impacto compiladas). A partir de seus resultados, será realizada a análise para as ações seguintes:

- **Avaliação de Reação:** refere-se à opinião do participante da ação de capacitação sobre a programação, aplicabilidade dos conhecimentos ministrados, resultados, expectativas, desempenho do instrutor e logística;
- **Avaliação de Impacto:** refere-se à avaliação da aplicação correta, no ambiente de trabalho, de conhecimentos, habilidades ou atitudes adquiridas em situações de treinamento. O impacto do treinamento no trabalho é medido em termos da transferência de treinamento e da influência que o evento instrucional exerce sobre o desempenho subsequente do participante do treinamento. Por meio desta avaliação pretende-se identificar as mudanças ocorridas no ambiente de trabalho da empresa e no indivíduo ou grupos de trabalho.

12. RESPONSABILIDADES

12.1. Compete a Superintendência do HU-UFGD

- Encaminhar à Ebserh as demandas de cursos de capacitação que envolvam investimentos de recursos externos sejam eles humanos ou financeiros.

12.2. Compete ao Colegiado Executivo do HU-UFGD

- Analisar e aprovar anualmente o Plano de Desenvolvimento de Competência do HU-UFGD com seu calendário anual de capacitações;

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 14/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

- Analisar e aprovar o planejamento das capacitações a serem desenvolvidas com recursos descentralizados.

12.3. Compete a Gerência Administrativa (GAD) do HU-UFGD

- Propor anualmente a destinação de recursos orçamentários para o Plano de Desenvolvimento de Competências;
- Gerenciar os recursos orçamentários e financeiros recebidos da Ebserh para capacitação de pessoal;
- Apoiar e assessorar a DivGP no exercício de suas atribuições no que diz respeito ao desenvolvimento de pessoas e ao cumprimento do calendário anual de capacitações.

12.4. Compete a Gerência de Ensino e Pesquisa (GEP) do HU-UFGD

De acordo com a Resolução nº 01, de 17/02/2020 (Ebserh, 2020) da Gerência de Ensino e Pesquisa, uma de suas responsabilidades com as ações de educação permanente em saúde é:

Articular parcerias com instituições de ensino no desenvolvimento de ações educativas e desenvolver com o CNEP projetos educacionais que envolvam colaboradores, residentes e alunos, visando o fortalecimento da integração ensino-serviço (EBSERH, 2020)

Essa responsabilidade corrobora com a promoção da Educação Permanente com prepositivas e estímulo desta gerência, observando este documento.

12.5. Compete a Comissão do Núcleo de Educação Permanente (CNEP) do HU-UFGD

Conforme o mesmo documento supracitado, Resolução nº1, de 17/02/2020 (Ebserh, 2020), a CNEP tem as seguintes responsabilidades:

- Acompanhar, monitorar e avaliar as ações educativas implementadas no HU-UFGD;
- Apoiar a UDP no processo de verificação, anual, junto às unidades as necessidades e demandas de formação e qualificação profissional, com vistas à melhoria do processo de trabalho e fortalecimento da integração ensino serviço no âmbito do HU-UFGD;
- Avaliar, orientar e apoiar os projetos básicos de capacitação interna, desde o planejamento, execução, monitoramento, até a avaliação;
- Apoiar as propostas de projetos educacionais, em conjunto com as unidades operacionais, quando demandado;

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 15/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

- Apoiar os gestores na discussão sobre Educação Permanente em Saúde, na proposição de intervenções, no planejamento e desenvolvimento de ações;
- Auxiliar a Gerência de Ensino e Pesquisa na elaboração de projetos educacionais que envolvam colaboradores, residentes e estudantes, visando o fortalecimento da integração ensino-serviço;

12.6. Compete a área de gestão de Pessoas, especificamente a Unidade de Desenvolvimento de Pessoal do HU-UFGD

- Planejar, organizar e fornecer apoio as ações de Educação Permanente no HU-UFGD;
- Elaborar anualmente o PDC, contendo as capacitações Internas com e sem ônus, conforme levantamento realizado no ano anterior;
- Apresentar oPDC ao COLEX, elaborado segundo as diretrizes da Ebserh para aprovação;
- Analisar os pedidos extemporâneos de inclusão de capacitações no PDC, considerando a disponibilidade orçamentária e a aderência das justificativas. As solicitações devem ser enviadas para análise da UDP com no mínimo 60 dias de antecedência do início da capacitação;
- Auxiliar no planejamento e execução das ações de desenvolvimento junto aos colaboradores do HU-UFGD;
- Fazer o levantamento dos indicadores anuais de capacitação;
- Coordenar a execução do PDC;
- Prover suporte instrucional para atendimento adequado às necessidades de capacitação;
- Divulgar amplamente no HU o calendário de capacitações previsto no PDC com vistas a assegurar igual oportunidade de participação aos colaboradores;
- Registrar as ações de capacitação do HU-UFGD no sistema de gestão de aprendizagem;
- Aplicar avaliação de reação das ações de capacitação sob sua responsabilidade;
- Solicitar a aplicação de avaliação de reação das ações de capacitação aos demandantes ou coordenadores do evento;
- Acompanhar as avaliações de reações aplicadas em eventos de capacitação;

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 16/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

- Escrutinar as solicitações de participação nas ações de capacitação com ônus, com ônus limitado e sem ônus, obedecendo as proposições elencadas nos artigos 11 e 17 da Norma – SEI nº 5/2022/DGP-Ebserh;
- Recepcionar e arquivar os documentos relativos aos cursos realizados;
- Registrar a realização das capacitações externas com e sem ônus no Portal Menthor, conforme as orientações contidas nos artigos 18 e 19 da Norma – SEI nº 5/2022/DGP-Ebserh;
- Emitir os certificados de participação nas ações de Educação Permanente e demais capacitações realizadas no âmbito do HU-UFGD;
- Encaminhar feedback das avaliações de reação aos instrutores, quando for o caso.
- Emitir os certificados dos cursos internos aprovados pelo CNEP, cujo público prioritário sejam colaboradores do HU-UFGD;
- Realizar consolidação/balança anual das ações de capacitação.

12.7. Compete à Unidade de Desenvolvimento de Pessoal com relação à Plataforma 3EC

- Fazer a análise e aprovação prévia dos Projetos de Capacitação demandados no âmbito da filial;
- Enviar o Projeto pré-aprovado para análise definitiva do Serviço de Capacitação e Avaliação de Desempenho (SECAD);
- Monitorar a necessidade de atualização das ações de capacitação contidas na Plataforma 3EC e, em caso de necessidade de alterações significativas, demandar a substituição por outra;
- Gerenciar a Plataforma 3EC;
- Autorizar a inserção de conteúdo;
- Conceder o acesso aos demais perfis e acessos;
- Realizar cadastro de colaboradores;
- Designar perfil de usuários nas salas virtuais de sua competência;
- Acompanhar as demandas dos estudantes de sua unidade;
- Realizar a moderação das inscrições;
- Gerir a gestão do cadastro dos colaboradores do HU-UFGD;

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 17/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

12.8. Compete as Chefias Imediatas das Unidades/Divisões/Setores Demandantes do HU-UFGD

- Proporcionar espaços coletivos de discussão e reflexão do processo de trabalho, tais como reuniões mensais, envolvendo toda a equipe multidisciplinar, valorizando o conhecimento dos colaboradores e favorecendo melhorias na prática profissional;
- Estimular a participação dos colaboradores nos cursos e demais ações educativas da instituição;
- Convocar os colaboradores para participação nos treinamentos obrigatórios;
- Autorizar a participação dos colaboradores nas ações de capacitação, respeitados o princípio da supremacia do interesse público e da continuidade do serviço público;
- Assegurar igual oportunidade de capacitação aos colaboradores que integram sua equipe;
- Informar à área de gestão de pessoas, dentro dos prazos definidos nesta Norma, os casos de impedimento ou de impossibilidade de participação;
- Levantar e encaminhar demandas de capacitação ao CNEP e à UDP;
- Identificar e indicar competências a serem desenvolvidas, por meio da avaliação da Gestão do Desempenho;
- Acompanhar o desenvolvimento dos colaboradores vinculados a ele;
- Preencher o pré-projeto, quando solicitado pela área de gestão de pessoas;
- Indicar representante para a Equipe de Planejamento da Contratação, quando for o caso;
- Aprovar a proposta da ação de capacitação a ser contratada, quando for o caso;
- Encaminhar justificativa à área de gestão de pessoas sobre a definição de ação de capacitação como obrigatória;
- Preencher a avaliação de impacto, quando for o caso;
- Providenciar atualização das ações de capacitação contidas na Plataforma 3EC, quando necessário.

12.9. Compete aos Colaboradores lotados no HU-UFGD

- Comprometer-se com o seu autodesenvolvimento;
- Participar de ações de capacitação que o auxiliem a mitigar as lacunas de competência identificadas na avaliação de gestão do desempenho;

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 18/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

- Participar efetivamente das ações de capacitação em que esteja devidamente inscrito;
- Multiplicar os conhecimentos adquiridos nas ações de capacitação, quando demandado pela Ebserh;
- Realizar os procedimentos necessários à sua inscrição;
- Preencher e assinar os formulários para solicitação de diárias e passagens, quando for o caso;
- Não compartilhar, de forma indevida, as informações de acesso ao conteúdo dos cursos virtuais;
- Preencher a avaliação de reação ou avaliação de impacto.

13. INDICADORES

- % de solicitações atendidas para participação em eventos (discriminar tipos de eventos).
- % de solicitações atendidas de liberação de carga horária regular para atividades/cursos de qualificação.
- % de horas/trabalhador envolvidas com atividades de educação permanente em relação à carga horária.

14. MÉTODOS DE DIVULGAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

A Unidade de Desenvolvimento de Pessoal e a CNEP do HU-UFGD são responsáveis pela divulgação dos cursos, contendo informações tais como: público-alvo, programação, datas, horários, instrutores e local do curso ou das ações de capacitação.

Os colaboradores do HU-UFGD serão informados sobre os eventos e cursos a serem realizados por meio de correio eletrônico dirigido ao e-mail institucional; TV corporativa; fundo de tela; página eletrônica da UDP; murais e intranet do hospital, sempre com antecedência, para que façam suas inscrições em tempo hábil e negociem com a chefia a sua ausência do trabalho, caso seja necessário.

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 19/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

15. LINHA DO TEMPO DAS ETAPAS DO PROCESSO

Quadro 2 – Linha do Tempo das Etapas do Processo

| Nº | Ação | Prazo até | Responsável |
|----|--|----------------------|--|
| 01 | Diagnóstico – levantamento de necessidades de capacitação junto aos gestores e colaboradores do HU-UFGD. | setembro e outubro | UDP |
| 02 | Analisar e consolidar as demandas de acordo com as prioridades e áreas do conhecimento, organizando o calendário anual de cursos | outubro e novembro | DivGP/UDP |
| 03 | Validar as propostas de capacitação e o cronograma dos cursos levantados | novembro | DivGP/UDP/CNEP |
| 04 | Elaborar o PDC anual | dezembro | UDP |
| 05 | Apresentar o PDC ao Comitê de Desenvolvimento de Pessoas | janeiro | UDP |
| 06 | Aprovar o PDC do HU-UFGD | janeiro | Colegiado Executivo (COLEX) |
| 07 | Apresentar e discutir na Comissão do Núcleo de Educação Permanente a execução e as formas de acompanhamento do PDC | janeiro | UDP |
| 08 | Divulgar entre os colaboradores as atividades de capacitação e educação permanente previstas no PDC, por meio de e-mail institucional, Tv corporativa, murais, telas dos computadores do HU-UFGD | janeiro a dezembro | UDP e Unidade de Comunicação do HU-UFGD |
| 09 | Construir instrumentos de avaliação dos impactos das capacitações e ações de educação permanente nos processos de trabalho | fevereiro a dezembro | UDP e gestores das unidades, divisões, setores e gerências |

| | | | |
|---------------------|---|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 20/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

| | | | |
|----|---|--------------------|-----|
| 10 | Acompanhar a execução das atividades de capacitação e educação permanente propostas no PDC do HU-UFGD | janeiro a dezembro | UDP |
|----|---|--------------------|-----|

Fonte: autoria própria, 2024.

16. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Ministério da Saúde**. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação em Saúde. Política Nacional de Educação Permanente em Saúde / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão da Educação em Saúde. – Brasília: Ministério da Saúde, 2009. 64 p. – (Série B. Textos Básicos de Saúde) (Série Pactos pela Saúde, 2006; v. 9).

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. **Planejamento das Ações de Educação Permanente em Saúde no Sistema Único de Saúde: Orientações** / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão da Educação na Saúde – Brasília: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: https://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/orientacoes_planejamento_acoes_educacao_permanente.pdf. Acesso em 10 dez. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. **Glossário temático: gestão do trabalho e da educação na saúde**. 2 ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2013. Disponível em: https://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/glossario_tematico_gestao_trabalho_educacao_saude_2ed.pdf. Acesso em: out. 2024.

BRITO, Marcia Yassunaga. Et al. Estudo sobre a importância da capacitação do servidor administrativo do Hospital das clínicas da Universidade Federal de Goiás. **Revista de Administração Hospitalar**, v.10, n.2, pp. 65-77, maio/agosto, 2013. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/rahis/article/view/2084>. Acesso em 10 dez. de 2022.

CECCIM, Ricardo Burg; FEUERWERKER, Laura C. M. O Quadrilátero da Formação para a Área da Saúde: Ensino, Gestão, Atenção e Controle Social. **PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, 14(1):41- 65, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312004000100004>. Acesso em 30 abr. de 2023.

EBSERH. **Norma - SEI nº 5, de 21 de dezembro de 2022d**. Dispõe sobre as ações de capacitação no âmbito da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSERH. Disponível em: https://www.gov.br/Ebserh/pt-br/aceso-a-informacao/boletim-de-servico/sede/2022/anexos/01_norma_05-2022_v1_002.pdf. Acesso em 30 abr. de 2023.



| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 21/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

EBSERH. **Portaria-SEI nº 169, de 01 de setembro de 2022.** Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC). Boletim de Serviço nº 1396, de 19 de setembro de 2022. Disponível em: https://www.gov.br/Ebserh/pt-br/acao-a-informacao/boletim-de-servico/sede/2022/boletim_servico_1396_19_09_2022.pdf/view. Acesso em 30 de abr. 2024.

EBSERH. **Portaria-SEI nº 170, de 01 de setembro de 2022b.** GRATIFICAÇÃO POR ATIVIDADE INSTITUCIONAL. Boletim de Serviço nº 1396, de 19 de setembro de 2022. Disponível em: https://www.gov.br/Ebserh/pt-br/acao-a-informacao/boletim-de-servico/sede/2022/boletim_servico_1396_19_09_2022.pdf/view. Acesso em 30 de abr. 2024.

EBSERH. **Portaria-SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022c.** Regulamentação da Atividade de Instrutoria Interna no âmbito da Ebserh. Boletim de Serviço nº 148, de 19 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/Ebserh/pt-br/acao-a-informacao/boletim-de-servico/sede/2023/boletim-de-servico-no-1480-19-01-2023>. Acesso em 25 de jun. de 2024.

EBSERH. **Resolução nº 01, de 17 fevereiro de 2020.** Regulamenta o processo de Educação Permanente no âmbito do Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados (HU-UFGD). Disponível em: <https://www.gov.br/Ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-centro-oeste/hu-ufgd/acao-a-informacao/boletim-de-servico/2020/boletim-de-servico-no-211-20-02-2020.pdf/view>. Acesso em 30 abr. 2023.

HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS. **Plano Diretor Estratégico HU-UFGD 2024-2028.** v 01. Disponível em: https://www.gov.br/Ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-centro-oeste/hu-ufgd/governanca/gestao-estrategica/plano-diretor-estrategico-pde/PDE_2024_2028HUUFGD.pdf. Acesso em 30 jul. 2024.

MARQUES, José Roberto. **Matriz BÁSICO – O que é e como fazer?**, novembro de 2021. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/metas-e-objetivos/matriz-basico-o-que-e-e-como-fazer/>. Acesso em 26 de abril de 2024.

ROCHA, Miliane Pinheiro da. **Formação “no” e “para” o trabalho do SUS: Uma Análise à Luz da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde e da Atenção Psicossocial.** P. 35. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências da Saúde. Programa de Residência Multiprofissional em Saúde, Programa de Atenção Psicossocial. Natal, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/57978/1/tcr_miliane.pdf. Acesso em 23 ago. 2024.

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 22/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

17. HISTÓRICO DE REVISÃO

| VERSÃO | DATA | DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO |
|--------|------------|-------------------------|
| 01 | 09/10/2024 | Elaboração do Programa. |

| | |
|---|------------------|
| Elaboração Maria Elena Aquino Dutra – Pedagoga Jaynara Priscila da Silva Lima Abreu – Chefe da UDP | Data: 09/10/2024 |
| Análise Noelma Santos de Souza – Chefe da DIVGP em exercício | Data: 10/10/2024 |
| Validação Graciela Mendonça dos Santos Bet – Chefe do STGQ em exercício | Data: 10/10/2024 |
| Aprovação Colegiado Executivo | Data: 14/10/2024 |

Assinado eletronicamente no processo SEI nº 23529.015346/2024-34.



| | | | |
|---------------------|---|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 23/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGRD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

MODELOS DE DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS PARA A REALIZAÇÃO DE CAPACITAÇÕES INTERNAS
ANEXO 1 – PROJETO BÁSICO CAPACITAÇÃO



HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
Rua Ivo Alves da Rocha, nº 558 - Bairro Altos do Indaiá
Dourados-MS, CEP 79823-501
- <http://hugd.ebserh.gov.br>

Projeto Básico - Capacitação

IDENTIFICAÇÃO DA ÁREA SOLICITANTE:

Local, XX de XXXXXX de 20XX

| |
|-----------------------|
| Nome do requisitante: |
| E-mail: |
| Área demandante: |
| Telefone: |

Informe os dados da área que solicitou a ação de capacitação.

EIXO DO CONHECIMENTO:

- Administração/Gestão Pública
- Assuntos Funcionais
- Desenvolvimento Gerencial
- Direito Gerencial
- Educação
- Ensino e Pesquisa
- Gestão da Atenção à Saúde
- Gestão Estratégica
- Qualidade de Vida
- Saúde e Segurança do Trabalhador
- Qualidade de Vida

Indique a área do conhecimento relacionada à temática da ação de capacitação.

| |
|---------------------|
| INFORMAÇÕES BÁSICAS |
|---------------------|

NOME DO PROJETO

Crie um título relacionado à temática do projeto que seja de fácil identificação. Esse título será incluído no certificado.

JUSTIFICATIVA

Apresente o contexto de uma maneira sistematizada, expondo as situações que levaram à necessidade de uma capacitação, bem como a fundamentação teórica pertinente e planejamento estratégico.

OBJETIVO GERAL

Descreva as oportunidades de melhoria esperadas após a execução das atividades planejadas ao longo do projeto. Essa parte deve ser escrita com os seguintes componentes:

Verbo no infinitivo [qual ação] + objeto da ação [o que] + critério [como] + condição [contexto e/ou em que lugar e/ou com quais pessoas]

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Liste as etapas que levarão ao alcance do objetivo geral. Utilize verbos que expressem conhecimentos, habilidades e atitudes esperadas do público-alvo. Escreva os objetivos específicos com os seguintes componentes:

Verbo no infinitivo [qual ação] + objeto da ação [o que] + critério [como] + condição [contexto e/ou em que lugar e/ou com quais pessoas]

PÚBLICO-ALVO

Indique os cargos e área de lotação dos profissionais que irão se capacitar.

NÚMERO DE VAGAS

Indique o quantitativo de vagas que será disponibilizado no treinamento.

| | | | |
|---------------------|--|----------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 24/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFMG | Emissão: 14/10/2024 | Próxima revisão: 14/10/2026 |
| | | Versão: 01 | |

MECANISMO DE CÁLCULO

Discrimine o mecanismo de cálculo que apontou a quantidade de vagas, essa informação é imprescindível para a correta instrução processual.

LOCAL DE REALIZAÇÃO

Informe onde a ação de capacitação será realizada.

PERÍODO DE REALIZAÇÃO

Informe todas as datas em que o evento será realizado.

CARGA HORÁRIA TOTAL

Especifique a carga horária total do evento.

INSCRIÇÕES

Especifique o período e o método de inscrição: autoinscrição, inscrição mediante homologação ou indicação.

INSTRUTOR

| DADOS DOS INSTRUTORES | TEMA A SER DESENVOLVIDO | CARGA HORÁRIA A SER CERTIFICADA |
|------------------------------|-------------------------|---------------------------------|
| Nome completo | | |
| Área de lotação | | |
| E-mail | | |
| Telefone | | |
| Breve descrição do currículo | | |

METODOLOGIA

A metodologia é o conjunto de métodos e técnicas aplicadas para um determinado fim, o caminho a percorrer, a maneira utilizada para atingir os objetivos. Diante disso, relate, de modo sequenciado, o desenvolvimento do trabalho, desde a sua concepção até a execução e finalização. Neste tópico:

- I. Especifique se o evento será realizado em uma única ocasião ou se ele será dividido em módulos, etapas, períodos, etc. e como serão feitas tais divisões;
- II. Indique a modalidade: presencial, semipresencial ou à distância (neste último caso, indique também a plataforma que será utilizada);
- III. Informe a carga horária total e como esta será dividida ao longo da capacitação;
- IV. Escreva sobre as estratégias de ensino que serão utilizadas (exemplos: exposição dialogada, explanação técnica, oficina, mesa-redonda, fóruns, etc.);

Escolha os instrumentos avaliativos mais adequados para mensurar o cumprimento dos objetivos propostos (exemplos: avaliação de aprendizagem, avaliação de reação, trabalho de conclusão de curso, etc.).

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Detalhe a temática que será abordada, descrevendo a divisão dos conteúdos por data e horário. Se preferir, faça uma tabela dividindo os tópicos em dias e horários e indicando se atividade será síncrona ou assíncrona.

MATERIAL DIDÁTICO E RECURSOS INSTRUCIONAIS

Liste os materiais que serão utilizados como referência para estudar o conteúdo e os demais recursos que serão necessários para viabilizar a aprendizagem, tais como: apostilas, livros, normas, ebooks, computadores, etc.

AVALIAÇÃO

Especifique os instrumentos avaliativos e como esses serão aplicados. Lembre-se que a avaliação deverá ser realizada de maneira contínua e abranger todos os envolvidos, inclusive tutores, facilitadores, palestrantes, etc., pois a análise dos resultados obtidos, possibilitará a identificação de avanços e dificuldades do projeto e, conseqüentemente, a reflexão e replanejamento contínuo das práticas necessárias ao alcance dos objetivos propostos. Outros indicadores podem ser utilizados para mensurar os resultados em capacitação.

CERTIFICADOS

Nesta parte deve constar que o participante terá acesso ao seu certificado na plataforma 3EC, mediante a realização das atividades propostas e demais requisitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cite textos, livros, publicações, legislações e demais fontes que foram utilizadas na elaboração do projeto.

ENCAMINHAMENTOS



| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 25/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

ANEXO II - TERMO DE CIÊNCIA DE INSTRUTOR INTERNO



HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
Anexo I da Portaria- SEI nº 2931/2022/DGP-EBSERH

TERMO DE CIÊNCIA DE INSTRUTOR INTERNO

DADOS DO(A) COLABORADOR(A)/INSTRUTOR(A)

| | |
|--|----------|
| NOME COMPLETO: | |
| MATRÍCULA: | VÍNCULO: |
| CARGO: | |
| FUNÇÃO GRATIFICADA OU CARGO EM COMISSÃO: | |
| UNIDADE DE LOTAÇÃO: | |
| E-MAIL: | |
| TELEFONE: | |

DADOS DA AÇÃO DE CAPACITAÇÃO

| | |
|---------------|---|
| NOME DA AÇÃO: | |
| PERÍODO: | CARGA HORÁRIA: |
| PÚBLICO-ALVO: | MODALIDADE () presencial (<input type="checkbox"/>) semipresencial (<input type="checkbox"/>) EAD |
| LOCAL: | |

Pelo presente termo declaro estar ciente das regras constantes da Portaria- SEI nº2931/2022/DGP-EBSERH, que regulamenta a instrutoria interna no âmbito da Rede EBSEH, em especial, que como instrutor interno devo:

- Elaborar o Plano de Ensino, em até 15 dias do aceite formal para ministrar a atividade, nos moldes definidos pelo SECAD;
- Elaborar material didático de suporte, quando previsto no projeto básico;
- Responder, no máximo em 72 horas, as dúvidas postadas no fórum, nos casos de tutoria;
- Cumprir o cronograma da ação de capacitação, definido no projeto básico elaborado pela área demandante;
- Revisar o material desenvolvido pelo período de 2 (dois) anos, sem direito a emissão de novo certificado, no caso de produção de videoaulas ou elaboração de material didático.

Declaro ciência de que o descumprimento dessas obrigações poderá impedir o colaborador de desempenhar as atividades de instrutoria interna pelo prazo de 1 (um) ano, salvo em caso de justificativa aceita pela área de gestão de pessoas.

| | |
|---|-----------------------------------|
| Assinatura do colaborador/instrutor | Assinatura da chefia imediata |
|---|-----------------------------------|



| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 26/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

ANEXO III - TERMO DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS E DE USO DE IMAGEM E VOZ

TERMO DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS E DE USO DE IMAGEM E VOZ

Eu, _____, portador (a) do RG _____ e CPF sob o nº _____, concedo autorização à EBSEH e ao HU-UFGD para utilizar minha imagem, voz e direitos autorais, nos termos especificados abaixo:

Autorizo expressamente o uso da minha imagem, voz e direitos autorais em materiais publicitários, institucionais, editoriais e de divulgação, por meio de diversos canais de comunicação, sem restrição de tempo, a partir da assinatura deste termo.

Por meio deste termo, cedo integralmente à EBSEH e ao HU-UFGD todos os direitos relacionados à minha imagem, voz e eventuais obras intelectuais associadas, permitindo que sejam explorados de maneira gratuita e exclusiva.

Declaro ter lido e compreendido o teor deste termo de autorização, concedendo meu consentimento voluntário para o uso da minha imagem, voz e direito autoral.

Dourados, ____, ____ de ____.



| | | | |
|---------------------|---|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 27/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

ANEXO IV - PLANO DE ENSINO – CAPACITAÇÃO



HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
 Rua Ivo Alves da Rocha, nº 558 - Bairro Altos do Indaiá
 Dourados-MS, CEP 79823-501
 - <http://hugd.ebserh.gov.br>

PLANO DE ENSINO

| | | |
|--|--|--|
| TÍTULO DO PROJETO: <i>Elaboração de Projeto Básico de Capacitação</i> | | |
| LOCAL DE REALIZAÇÃO: <i>Sala 1, Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Administração Central, Brasília – DF</i> | | |
| CARGA HORÁRIA TOTAL: <i>20 horas</i> | | |
| INSTRUTORES: <i>Fulana de tal beltrano de tal</i> | | |
| CPF: <i>000.000.000-00</i> | | |
| E-mail: <i>fulana.detal@ebserh.gov.br</i> | | |
| ANO DE EXECUÇÃO: <i>202X</i> | | |
| TURMA(S): <i>Única</i> | | |
| EMENTA | | |
| <i>Descreva os conteúdos que serão abordados, e sua sequência lógica. Justifique a relação dos conteúdos com a proposta pedagógica estabelecida no Projeto Básico de Capacitação.</i> | | |
| OBJETIVO GERAL | | |
| <i>Descreva as oportunidades de melhoria esperadas após a execução das atividades planejadas ao longo da ação de capacitação. Essa parte deve ser escrita com verbos no infinitivo que traduzem conhecimentos, habilidades e atitudes esperadas dos estudantes. Tenha por referência como você espera que os participantes atuem após a capacitação.</i> | | |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | | |
| <i>Liste as etapas que levarão ao alcance do objetivo geral. Utilize verbos no infinitivo que expressem conhecimentos, habilidades e atitudes esperadas do público-alvo.</i> | | |
| PÚBLICO-ALVO | | |
| <i>Indique os cargos e área de atuação dos profissionais que irão se capacitar.</i> | | |
| CONTEÚDO PROGRAMÁTICO | | |
| <i>Detalhe os conteúdos que serão abordados durante a execução da ação de capacitação, descrevendo a divisão por tópicos. Indique também, o número de aulas propostas para seu desenvolvimento e a modalidade que serão desenvolvidos.</i> | | |
| CONTEÚDO | | |
| MÓDULO/ETAPA/ PERÍODO/FASE... | TÓPICOS | NÚMERO DE AULAS PROPOSTAS (Hora Aula = 60 min.) |
| <i>Módulo I</i> | <i>Aprendizagem nas organizações</i> | <i>02</i> |
| | <i>Análise das necessidades de capacitação</i> | <i>02</i> |
| | <i>Desenvolvimento de Competências</i> | <i>01</i> |
| CONTEÚDO | | |
| MÓDULO/ETAPA/ | TÓPICOS | NÚMERO DE AULAS PROPOSTAS |

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 28/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

| | | |
|---|--|--|
| <i>PERÍODO/FASE...</i> | | |
| <i>Módulo II</i> | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| CRONOGRAMA | | |
| <i>Informe todas as datas em que a ação de capacitação será realizada.</i> | | |
| METODOLOGIA | | |
| <i>A metodologia é o conjunto de métodos e técnicas aplicadas para um determinado fim, o caminho a percorrer, a maneira utilizada para atingir os objetivos. Diante disso, relate, de modo sequenciado, o desenvolvimento do trabalho, desde a sua concepção até a execução e finalização. Neste tópico:</i> | | |
| <ol style="list-style-type: none"> I. <i>Especifique se o evento será realizado em uma única ocasião ou se ele será dividido em módulos, etapas, períodos, etc. e como serão feitas tais divisões;</i> II. <i>Indique a modalidade: presencial, semipresencial ou à distância (neste último caso, indique também a plataforma que será utilizada);</i> III. <i>Informe a carga horária total e como esta será dividida ao longo da capacitação;</i> IV. <i>Escreva sobre as estratégias de ensino que serão utilizadas (exemplos: exposição dialogada, explanação técnica, oficina, mesa-redonda, fóruns etc.);</i> V. <i>Escolha os instrumentos avaliativos mais adequados para mensurar o cumprimento dos objetivos propostos (exemplos: avaliação de aprendizagem, avaliação de reação, trabalho de conclusão de curso, etc.).</i> | | |
| RECURSOS DIDÁTICOS | | |
| <i>Liste os materiais que serão utilizados como referência para estudar o conteúdo e os demais recursos que serão necessários para viabilizar a aprendizagem, tais como: apostilas, livros, normas, ebooks, computadores, etc.</i> | | |
| AVALIAÇÃO | | |
| <i>A avaliação, onde conhecimentos, habilidades e atitudes a serem demonstrados pelos estudantes serão avaliados a fim de verificar se os objetivos foram alcançados. Para tal, é necessário estabelecer critérios de avaliação onde se tenha claro o que se pretende avaliar e de que forma. Didaticamente falando, a melhor maneira de se medir o aprendizado é aquela que avalie o indivíduo como um todo, não só a habilidade de reter o conhecimento, mas também de processá-lo, (re) construí-lo, e utilizá-lo em outras situações das rotinas de trabalho.</i> | | |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | | |
| <i>Indique o conjunto de elementos de cada obra: título, autor, editora, local de publicação e outras que permitam a sua identificação utilizados para subsidiar a construção do conteúdo desta capacitação.</i> | | |



| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 29/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

ANEXO V - PLANO DE TRABALHO – CAPACITAÇÃO



HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
Rua Ivo Alves da Rocha, nº 558 - Bairro Altos do Indaiá
Dourados-MS, CEP 79823-501
- <http://hugd.ebserh.gov.br>

PLANO DE TRABALHO

TÍTULO DA AÇÃO DE CAPACITAÇÃO:

TIPO:

Ciclo de Palestras Congresso Curso Encontro Fórum Mesa-redonda Oficina
 Minicurso Palestra Seminário Simpósio Workshop Outro_____

MODALIDADE:

Presencial Semipresencial A distância

FORMATO:

Síncrono Assíncrono

LOCAL DE REALIZAÇÃO:

PERÍODO DE REALIZAÇÃO:

CARGA HORÁRIA TOTAL:

PÚBLICO-ALVO:

PAPEL DO ESPECIALISTA:

Instrutor Tutor Desenhista Instrucional Conteudista Revisor de Material Didático
 Curador Coordenador Assistente

TURMA(S):

NÚMERO DE VAGAS POR TURMA:

AÇÃO QUE DEVERÁ SER EXECUTADA:

Descreva as ações que deverão ser executadas para que os objetivos sejam alcançados.

JUSTIFICATIVA DA IMPLEMENTAÇÃO

Explique os motivos para o desenvolvimento dessas ações.

OBJETIVO DA AÇÃO DE CAPACITAÇÃO

Descreva as oportunidades de melhoria esperadas após a execução das atividades planejadas ao longo da ação de capacitação. Essa parte deve ser escrita com verbos no infinitivo que traduzam conhecimentos, habilidades e atitudes esperadas dos estudantes.

TAREFA QUE DEVERÁ SER DESENVOLVIDA

Apresente, de maneira detalhada, as etapas que levarão ao alcance dos objetivos.

MONITORAMENTO DAS AÇÕES QUE SERÃO EXECUTADAS

Estabeleça critérios de acompanhamento e prazos das ações que serão desenvolvidas para que os objetivos sejam atingidos.



| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 30/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

ANEXO VI – MODELO DE AVALIAÇÃO DE REAÇÃO

Avaliação de reação do evento

Agora que você concluiu o evento, responda a avaliação de reação para nos ajudar a melhorar a oferta de cursos.

Numa escala de 01 a 05, atribua nota para cada assunto abaixo, de acordo com escala de concordância:

- Opção 1 – Discordo totalmente
- Opção 2 - Discordo
- Opção 3 – Não concordo, nem discordo
- Opção 4 - Concordo
- Opção 5 – Concordo totalmente

1.Quanto aos conteúdos apresentados, você acha que estão de acordo com o tema proposto para capacitação? Opção única.

- Opção 1
- Opção 2
- Opção 3
- Opção 4
- Opção 5

2.Houve exemplos práticos e contextualizados na realidade vivenciada? Opção única.

- Opção 1
- Opção 2
- Opção 3
- Opção 4
- Opção 5

3.Quanto ao aprendizado, você acha que conseguiu aprender coisas importantes para aplicar nas suas relações no ambiente de trabalho? Opção única.

- Opção 1
- Opção 2
- Opção 3
- Opção 4
- Opção 5

4.Quanto à metodologia do curso, você acha que facilitou o aprendizado? Opção única.

- Opção 1
- Opção 2
- Opção 3



| | | | |
|---------------------|---|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 31/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

Opção 4

Opção 5

5.Quanto à material didático utilizado no curso, foi adequado? Requer resposta. Opção única.

Opção 1

Opção 2

Opção 3

Opção 4

Opção 5

6.Quanto ao desempenho do(a) instrutor (a), você acha que esta tem domínio suficiente sobre os assuntos apresentados neste curso? Requer resposta. Opção única.

Opção 1

Opção 2

Opção 3

Opção 4

Opção 5

7.Suas expectativas foram alcançadas neste curso? Opção única.

Opção 1

Opção 2

Opção 3

Opção 4

Opção 5

8. Em uma avaliação geral, atribua ao(s) instrutor(es) a seguinte nota:

Instrutor tema: _____ (coordenador colocar o nome do tema)

1 Ruim 2 Regular 3 Bom 4 Excelente

Instrutor tema: _____ (coordenador colocar o nome do tema)

1 Ruim 2 Regular 3 Bom 4 Excelente



| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 33/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFMG | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

ANEXO VIII – MODELO DE LISTA DE PRESENÇA

| Palestra | | | | | |
|---|-------|----------------------|-----|---|------------|
| Curso, Palestra ou Ação de Capacitação: | | | | | |
| Data: | | | | Carga Horária: | |
| OBS. ESCREVA SEU NOME E E-MAIL COM LETRA LEGÍVEL, POIS EM CASO DE NÃO IDENTIFICAÇÃO DO NOME OU E-MAIL, NÃO SERÁ POSSÍVEL A EMISSÃO DO CERTIFICADO | | | | | |
| Lista de Presença | | | | | |
| PALESTRANTE/INSTRUTOR | CARGO | E-mail Institucional | CPF | Autorizo a divulgação da minha imagem e voz * | ASSINATURA |
| 1 | | | | () Sim () Não | |
| PARTICIPANTE | CARGO | E-mail Institucional | CPF | Autorizo a divulgação da minha imagem e voz * | ASSINATURA |
| 1 | | | | () Sim () Não | |
| 2 | | | | () Sim () Não | |
| 3 | | | | () Sim () Não | |
| 4 | | | | () Sim () Não | |
| 5 | | | | () Sim () Não | |
| 6 | | | | () Sim () Não | |
| 7 | | | | () Sim () Não | |
| 8 | | | | () Sim () Não | |
| 9 | | | | () Sim () Não | |
| 10 | | | | () Sim () Não | |
| 11 | | | | () Sim () Não | |
| 12 | | | | () Sim () Não | |
| 13 | | | | () Sim () Não | |
| 14 | | | | () Sim () Não | |
| 15 | | | | () Sim () Não | |
| 16 | | | | () Sim () Não | |
| 17 | | | | () Sim () Não | |
| 18 | | | | () Sim () Não | |
| 19 | | | | () Sim () Não | |
| 20 | | | | () Sim () Não | |
| 21 | | | | () Sim () Não | |
| 22 | | | | () Sim () Não | |
| 23 | | | | () Sim () Não | |
| 24 | | | | () Sim () Não | |
| 25 | | | | () Sim () Não | |
| 26 | | | | () Sim () Não | |
| 27 | | | | () Sim () Não | |
| 28 | | | | () Sim () Não | |
| 29 | | | | () Sim () Não | |
| 30 | | | | () Sim () Não | |
| 31 | | | | () Sim () Não | |
| 32 | | | | () Sim () Não | |
| 33 | | | | () Sim () Não | |
| 34 | | | | () Sim () Não | |
| 35 | | | | () Sim () Não | |
| 36 | | | | () Sim () Não | |
| 37 | | | | () Sim () Não | |
| 38 | | | | () Sim () Não | |
| 39 | | | | () Sim () Não | |
| 40 | | | | () Sim () Não | |



| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 34/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

TREINAMENTO EM SERVIÇO

ANEXO IX – MODELO DE FICHA DE REGISTRO DE TREINAMENTO EM SERVIÇO



TREINAMENTO EM SERVIÇO

| | |
|-----------------------|--|
| Título do treinamento | |
|-----------------------|--|

| | | | |
|---------------------------------|--|---------------|--|
| Período ou data a ser realizada | | Carga Horária | |
|---------------------------------|--|---------------|--|

| | |
|--|--|
| Critérios | |
| <input type="checkbox"/> Admissão de novos colaboradores | <input type="checkbox"/> Troca de setor |
| <input type="checkbox"/> Aprimoramento de procedimentos técnicos | <input type="checkbox"/> Enriquecimento da função/atualização/qualificação |
| <input type="checkbox"/> Outro: _____ | |

| | |
|--|--|
| O treinamento deverá suprir as necessidades de: | |
| () Conhecimentos | Desenvolver capacidades intelectuais, aquisição e/ou ressignificação de conhecimentos, conceitos e informações, necessários à compreensão e ao domínio teórico ou prático de assuntos pertinentes as suas atribuições. |
| () Habilidades | Saber fazer, aplicar conhecimentos, colocar em prática a teoria – enfatizam atividades de natureza neuromuscular. |
| () Atitudes | Agir de forma adequada frente a situações específicas, objetos, pessoas – enfatizam aspectos emocionais. |

| |
|--|
| Descrever a situação que originou a necessidade deste treinamento |
| |

| |
|---|
| Descrever as melhorias esperadas |
| |

| | |
|-----------|--|
| INSTRUTOR | |
| INSTRUTOR | |
| INSTRUTOR | |

| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 36/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

VISITA TÉCNICA

ANEXO X – MODELO DE AUTORIZAÇÃO DE COLABORADOR PARA VISITA TÉCNICA



HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE
DOURADOS

Rua Ivo Alves da Rocha, nº 558 - Bairro Altos do Indaiá
Dourados-MS, CEP 79823-501
- <http://hugd.ebserh.gov.br>

Autorização de Colaborador para Visita Técnica

AUTORIZAÇÃO DE COLABORADOR PARA VISITA TÉCNICA

Área Demandante:

[Informe a área demandante que identificou a necessidade de visita técnica]

Justificativa da Visita Técnica:

[A ENAP é reconhecida como referência em excelência acadêmica e prática na administração pública, o que nos permitirá adquirir insights e estratégias inovadoras para fortalecer nossa atuação no setor de saúde. A imersão em seu ambiente proporcionará o desenvolvimento de habilidades avançadas, otimizando nossa capacidade de gestão e aperfeiçoando nossa prestação de serviços hospitalares, culminando em benefícios tangíveis tanto para nossa equipe quanto para os pacientes que atendemos...].

Nome do Colaborador:

[Fulano de Tal]

Matrícula SIAPE:

[0000000]

Lotação:

[Serviço de Capacitação e Avaliação de Desempenho]

Local da Visita Técnica:



| | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROGRAMA | PRG.UDP.001 – Página 37/37 | |
| Título do Documento | PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA DO HU-UFGD | Emissão: 14/10/2024 Versão: 01 | Próxima revisão: 14/10/2026 |

[Escola Nacional de Administração Pública]

Contato na Instituição:

Nome: [Beltrano xxxxxxxx xxxxx]

E-mail: beltrano.xxxxxx@enap.gov.br]

Telefone: [(61) 0000-0000]

Autorização da Instituição [Link do documento anexado ao SEI]:

[Link do documento, que pode ser um e-mail, ofício, declaração, ou outro comprovante, anexado ao SEI, atestando a concessão de autorização para a Visita Técnica pela instituição].

Data/Período da Visita Técnica:

[30/08; 31/08/2023 e 01/09/2023]

Horário da Visita Técnica:

[8h às 16h]

Impacto do Afastamento na Escala de Trabalho do Colaborador em Visita Técnica:

[Há necessidade de reorganização da escala para garantir que o atendimento aos pacientes não seja comprometido, devido à ausência do Médico Pediatra]. [Não haverá necessidade de reorganização da escala, pois a ausência do colaborador em visita técnica não terá impacto no serviço, pois as tarefas podem ser temporariamente distribuídas entre outros integrantes da equipe, eliminando a necessidade de reorganização da escala de trabalho na área administrativa]. [A ausência programada de um Engenheiro Civil não terá impacto nas operações do hospital, uma vez que as demandas de manutenção das obras e projetos estão sob controle e não requerem atenção imediata. Portanto, não será necessário ajustar a escala de trabalho da equipe].