



Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 1/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	2
2 OBJETIVOS	3
2.1 Geral.....	3
2.2 Específicos	3
3 PLANO DE AÇÃO PARA ATENDIMENTO DOS OBJETIVOS.....	3
3.1 Tipos de Ações	3
3.2 Liberação para Participação em Capacitações Externas com ônus, ônus limitado e sem ônus	7
3.3 Modalidades de capacitação	7
3.4 Participação em Capacitações Internas	8
4 DA PLATAFORMA 3EC E DOS CURSOS OBRIGATÓRIOS	8
5 MONITORAMENTO	10
6 CERTIFICAÇÃO.....	11
7 DIVULGAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES INTERNAS	12
8 METODOLOGIA PARA O LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO	12
9 AVALIAÇÃO DOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO	14
10 RESULTADOS ESPERADOS.....	15
11 REFERÊNCIAS	15
12 HISTÓRICO DE REVISÃO	17

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 2/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão:
		Versão: 04	23/07/2028

1 APRESENTAÇÃO

Diante do compromisso do Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados (HU-UFGD) com a **"valorização do papel social do trabalho em saúde e dos trabalhadores"**, o qual corrobora com propósito da Rede HU Brasil em promover a **"saúde, o ensino, a pesquisa e a inovação a serviço da vida e do SUS"**, a Unidade de Desenvolvimento de Pessoal (UDP) desenvolveu o projeto de "Implementação de ações de capacitação e valorização do colaborador que ocorrerá por meio do desenvolvimento de estratégias de Educação Permanente e Continuada", que seguirá uma sequência de etapas visando, dentre outros objetivos, implementar o Plano de Desenvolvimento de Competências (PDC), que esteja alinhado com a Norma Operacional de Capacitação/EBSERH de Nº 05, de 21 de dezembro de 2022 e a Portaria SEI nº 2931 de 2022 que regulamenta as atividades de Instrutoria Interna no âmbito da HU Brasil.

A elaboração do PDC 2026 do HU-UFGD está estruturada a partir de um processo de articulação entre a UDP e a Comissão do Núcleo de Educação Permanente (CNEP), sendo uma forma de atender aos objetivos estratégicos da empresa, com enfoque no desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes que favoreçam os resultados do Hospital e a evolução pessoal e profissional dos colaboradores que dele fazem parte.

O PDC é um norteador das ações de capacitação, definindo, selecionando e contemplando temas a serem trabalhados para o desenvolvimento profissional dos colaboradores, permitindo-lhes desempenhar com eficácia as competências gerenciais, transversais e técnicas em consonância com os princípios da Rede HU Brasil. Em linhas gerais, o PDC apresenta ações de capacitação previstos para serem desenvolvidos durante o ano de 2026, incluindo as áreas demandantes, o público-alvo, o objetivo e o período previsto para sua execução.

Salientamos que para o sucesso deste PDC é de fundamental importância o apoio de todos os gestores, no sentido de envidar esforços para oportunizar a participação de colaboradores sob a sua responsabilidade nas ações de capacitação ofertadas. O público-alvo das ações de capacitação é composto por todos os colaboradores, empregados e servidores públicos do HU-UFGD, prioritariamente, e ainda docentes e residentes que atuam no hospital e que estejam interessados em participar.

O PDC 2026 contemplará temas que viabilizem as demandas prioritárias de capacitação, no entanto, não esgota todas as demandas almejadas. As demandas não contempladas e que surgirem ao longo do ano serão incluídas quando devidamente justificadas pela área demandante, por meio de pedido extemporâneo de capacitação. Será estimulada neste Plano a busca do conhecimento por meio de capacitações no formato presencial e à distância, em cursos, seminários, palestras, oficinas, mesas-redondas, dentre outros, congregando a seleção de instrutores internos devidamente inscritos no Banco de Instrutoria da rede HU Brasil e externos de forma a melhor atender às necessidades de desenvolvimento de cada equipe na instituição.

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 3/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

O gerenciamento da aplicação deste PDC ficará sob a responsabilidade da UDP, com apoio direto da Divisão de Gestão de Pessoas (DivGP), da Gerência Administrativa (GAD) e da Superintendência do HU-UFGD.

2 OBJETIVOS

2.1 Geral

O PDC 2026 tem em vista estruturar as ações voltadas à Educação Permanente e Continuada institucional, visando a valorização e o desenvolvimento interpessoal e profissional dos colaboradores de modo a alcançar os objetivos estratégicos contemplados no Plano Diretor Estratégico (PDE) 2024-2028 do HU-UFGD.

2.2 Específicos

- Promover homogeneidade e clareza das ações de capacitação do HU-UFGD, mediante um plano de capacitação institucional anual;
- Implementar capacitações de acordo com temas e necessidades identificados junto às áreas do Hospital;
- Incentivar a participação das unidades em ações de capacitação, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos dos colaboradores;
- Estimular a participação dos colaboradores em ações de Educação Permanente e Continuada por meio do estabelecimento de um Programa de Educação Permanente Continuada (PEPC) do HU-UFGD.

3 PLANO DE AÇÃO PARA ATENDIMENTO DOS OBJETIVOS

3.1 Tipos de Ações

Educação Permanente

A Educação Permanente em Saúde (EPS) foca em uma concepção de trabalho no Sistema Único de Saúde (SUS) como aprendizagem cotidiana e comprometida com os indivíduos. Ela reconhece o cotidiano como lugar de invenções, acolhimento, desafios e substituição criativa de modelos por práticas cooperativas, colaborativas, integradas, que atuam com a diversidade e a pluralidade do país (Brasil, 2014). Para Peduzzi et al. (2009, p. 122), a EPS é uma “política nacional para formação e desenvolvimento de trabalhadores da saúde, visando à articulação entre as

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 4/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

possibilidades de desenvolver a educação dos profissionais e a ampliação da capacidade resolutiva dos serviços de saúde”.

Sendo assim, as ações de EPS necessitam ser planejadas e organizadas de forma a atender às propostas da legislação, mas de maneira rotineira e sistemática, fomentando diferentes formas de aprendizagem e ensino.

Educação Continuada

Processo de aquisição sequencial e acumulativa de informações técnico-científicas pelo trabalhador, por meio de escolarização formal, de vivências, de experiências laborais e de participação no âmbito institucional ou fora dele (Brasil, 2013). A Educação Continuada (EC) ocorre diariamente no contexto de trabalho dos colaboradores ou em meio as diferentes ações das quais ele participa em ambientes externos ao hospital em outras instituições ou áreas laborais.

A EPS e a EC, segundo Peduzzi et al. (2022, p. 123) é:

[...] fundamentada na concepção de educação como transformação e aprendizagem significativa, centrada: no exercício cotidiano do processo de trabalho, na valorização do trabalho como fonte de conhecimento, na valorização da articulação com a atenção à saúde, a gestão e o controle social, e no reconhecimento de que as práticas são definidas por múltiplos fatores; voltada à multiprofissionalidade e à interdisciplinaridade, com estratégias de ensino contextualizadas e participativas, e orientada para a transformação das práticas. A EC é pautada pela concepção de educação como transmissão de conhecimento e pela valorização da ciência como fonte do conhecimento; é pontual, fragmentada e construída de forma não articulada à gestão e ao controle social, com enfoque nas categorias profissionais e no conhecimento técnico-científico de cada área, com ênfase em cursos e treinamentos construídos com base no diagnóstico de necessidades individuais, e se coloca na perspectiva de transformação da organização em que está inserido o profissional.

Corroborando com esses conceitos Ceccin (2005, p. 167) ressalta que:

Para ocupar o lugar ativo da Educação Permanente em Saúde precisamos abandonar (desaprender) o sujeito que somos, por isso mais que sermos sujeitos (assujeitados pelos modelos hegemônicos e/ou pelos papéis instituídos) precisamos ser produção de subjetividade: todo o tempo abrindo fronteiras, desterritorializando grades (gradis) de comportamento ou de gestão do processo de trabalho. Precisamos, portanto, também trabalhar no deslocamento dos padrões de subjetividade hegemônicos: deixar de ser os sujeitos que vimos sendo, por exemplo, que se encaixam em modelos prévios de ser profissional, de ser estudante, de ser paciente (confortáveis nas cenas clássicas e duras da clínica tradicional, mecanicista, biologicista, procedimento-centrada e medicalizadora). Se somos atores ativos das cenas de formação e trabalho (produtos e produtores das cenas, em ato), os eventos em cena nos produzem diferença, nos afetam, nos modificam, produzindo abalos em nosso “ser sujeito”, colocando-nos em permanente produção. O permanente é o aqui-e-agora, diante de problemas reais, pessoas reais e equipes reais.

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 5/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

A Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) compreende que a transformação nos serviços, no ensino e na condução do sistema de saúde não pode ser considerada questão simplesmente técnica, pois envolve mudança nas relações, nos processos, nos atos de saúde e, principalmente nas pessoas (Brasil, 2014). A PNEPS precisa promover ações que provoquem não só a ação-reflexão dos indivíduos, mas que gere a ação-reflexão-ação de forma concreta, transformando não apenas os ambientes, mas a vida dos colaboradores. Essa abordagem da **ação-reflexão-ação** enfatiza a importância de um processo contínuo de aprendizagem, em que os indivíduos não apenas analisam sua realidade e contexto (reflexão), mas também aplicam o conhecimento adquirido para gerar mudanças tangíveis e significativas (ação), e, ao final, fazem novas reflexões baseadas nas mudanças geradas (ação-reflexão).

Buscando atender ao que vem sendo proposto pela PNEPS, os cursos, palestras, treinamentos em serviços, oficinas e outras ações de capacitação serão realizadas e coordenadas internamente no HU-UFPA pela UDP auxiliados pela CNEP, de forma independente ou mediante parcerias internas ou externas. Assim, as capacitações internas são divulgadas por meio de comunicação digital ou visual, as inscrições podem ser realizadas por meio da indicação da chefia do colaborador, de acordo com normativo ou edital específico e participação aberta, conforme interesse do colaborador e liberação da chefia.

Ações internas de Capacitação

As ações internas de capacitação, com ou sem ônus, são promovidas pelos colaboradores do próprio HU e pela rede HU Brasil, sendo ministradas por instrutores internos ou externos, que são responsáveis pelo planejamento didático, pela execução da ação, sendo supervisionados pela UDP. As capacitações a serem realizadas devem seguir os trâmites pontuados na Portaria SEI nº 2931 de dezembro de 2022, que regulamenta as formas de execução das ações, assim como os documentos necessários para sua realização, considerando os papéis a serem desenvolvidos pelos colaboradores responsáveis pela ação e o tema a ser trabalhado.

Conforme a Portaria SEI nº 2931, todos os colaboradores internos que se propõem a atuar nas ações de capacitação devem estar cadastrados no Banco de Instrutoria Interna da rede HU Brasil, conforme papel a ser desempenhado, atendendo os critérios referente à elaboração dos materiais, conteúdo e carga horária da capacitação (EBSERH, 2022).

Todas as ações de capacitação a serem desenvolvidas necessitam da elaboração de um Projeto Básico de Capacitação conforme modelo disponível no SEI, e que deve ser encaminhado à UDP para análise e aprovação, 30 dias antes do início da ação. De acordo com o inciso II do Art. 09 da Portaria SEI nº 2931, a UDP terá o prazo máximo de 15 dias para analisar o projeto, observando todos os aspectos como: objetivo geral e específicos, metodologia, formas de avaliação, dentre outros aspectos que entenda como necessários para a realização da ação. Sendo assim, todas as ações de capacitação devem atender os requisitos e critérios estabelecidos na Portaria SEI nº 2931 de dezembro de 2022 e na Norma SEI nº 5 de 2022 da DGP Ebserh de capacitação.

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 6/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão:
		Versão: 04	23/07/2028

Após o cumprimento dos trâmites necessários para aprovação da ação de capacitação e a realização desta, fica estabelecido que o coordenador responsável terá o prazo de 15 dias, contados a partir da sua conclusão, para envio dos documentos comprobatórios da realização da capacitação (minimamente da lista de presença escaneada e digitada em Excel, avaliação de reação e relatório do evento) para a UDP, para que sejam analisados e emitidos os certificados. Caso o coordenador não encaminhe os documentos dentro do prazo, a UDP não se responsabilizará pela não certificação dos participantes.

Ações externas de Capacitação

As ações externas de capacitação são participações em cursos, fóruns, seminários, congressos, grupos de trabalho, entre outros, realizados em instituições externas, no Brasil ou no exterior, devem ter correlação com as atividades desempenhadas pelo colaborador e que contribuam com o seu aperfeiçoamento e sejam de interesse da HU-Brasil. Tais capacitações serão de iniciativa do colaborador ou de solicitações de outras unidades, gerências, divisões e setores do organograma do Hospital.

As inscrições são realizadas mediante preenchimento de formulário de solicitação padrão a ser anexado por meio de abertura de processo SEI, sendo que a documentação necessária para cada caso variará em função do custeio e do local de realização do evento. Ao retornar do evento, o colaborador deve realizar comprovação de participação por meio de certificação, assim como deve colocar-se à disposição da instituição para multiplicar o conhecimento entre os demais colaboradores, de acordo com a Norma SEI nº 05, de 21 de dezembro de 2022.

Capacitações Com Ônus

Destaca-se que as atividades que envolvem contratação de instrutoria, turma *in company* ou *vaga aberta*, estão sinalizadas e previstas em Plano de Trabalho específico, sendo que ambos preveem abertura de processo e construção de Termo de Referência para contratação de empresa especializada por inexigibilidade, seguindo o que se estabelece no Regulamento de Licitações e Contratos da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSERH (2022).

O pagamento de instrutoria externa deve estar alinhado aos procedimentos de pagamento da Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (GECC), Portaria-SEI nº 169, de 01 de setembro de 2022, e Gratificação de Atividade de Instrutoria (GAI), Portaria-SEI nº 170, de 01 de setembro de 2022, para servidores ou empregados públicos pelo desempenho eventual de atividades de instrutoria e/ou desenvolvimento de conteúdo para cursos presenciais e a distância, tendo como base o que define o inciso IX do Art. 61 e inciso I do Art. 76-A da Lei 8.112/90, assim como o Decreto nº 11.069, de 10 de maio de 2022.

Nesta edição do PDC (2026), também está sendo divulgado o anexo referente às capacitações internas ou externas com ônus, mesmo não havendo previsão orçamentária para a

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 7/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

execução das ações de capacitação nesta modalidade até o momento. No entanto, é importante mencionar que o levantamento das necessidades de capacitação foi realizado neste HUF para o ano de 2026. Desta forma, a UDP dispõe da listagem das ações solicitadas pelas áreas demandantes e aprovadas pela SECAD, aguardando a disponibilidade orçamentária para a organização e execução das ações.

3.2 Liberação para Participação em Capacitações Externas com ônus, ônus limitado e sem ônus

Para obter a liberação para participação externa, o colaborador precisa preencher e enviar à UDP, via processo SEI, os seguintes documentos:

- Solicitação de Participação em Ação de Capacitação, assinado pelo colaborador e sua chefia imediata;
- Folder ou cronograma do evento;
- Comprovante de inscrição.

Conforme o parágrafo 3º do artigo 17 da Norma SEI nº 5/2022, as horas excedentes advindas de participação facultativa em capacitações, em hipótese alguma, serão computadas como horas excedentes à jornada de trabalho do colaborador. O Artigo 19 da mesma Norma, estabelece que a participação nas ações de capacitação realizadas fora da cidade de exercício do colaborador, poderá ser abonada, para trânsito, no máximo um dia antes do início e um dia depois do término do evento, sendo estas coincidentes com a jornada de trabalho do colaborador. Com relação ao pedido de liberação para participação em capacitação externa, o colaborador deverá submeter à UDP a sua solicitação de participação em ação de capacitação com no mínimo 30 dias de antecedência, para acompanhamento e registro.

3.3 Modalidades de capacitação

No que se refere às formas de capacitação, a Norma Operacional SEI nº 05/2022 em seu artigo 6º, pontua duas modalidades de capacitação, sendo elas: presencial, com tempo e local determinados, e a distância, mediada por tecnologias digitais. Além das modalidades, as ações de capacitação podem ser internas e externas, das quais as internas são realizadas e certificadas pela Rede HU Brasil, ao nível nacional ou local, e as externas são realizadas e certificadas por outra instituição, pública ou privada, ao nível nacional e local.

Sendo assim, as capacitações internas com ou sem ônus poderão ser realizadas no HU-UFMG a distância no formato online pela plataforma Microsoft Teams ou presencialmente em espaços físicos específicos da instituição.

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 8/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

3.4 Participação em Capacitações Internas

A participação nas ações de capacitação interna poderá ser realizada da seguinte forma:

- Inscrições diretas nos links ou canais fornecidos pela organização da ação.
- Indicação da chefia do colaborador via e-mail ou outro mecanismo definido pela área promotora do evento.
- De acordo com normativo ou edital específico da capacitação.
- Participação aberta de acordo com o interesse do colaborador e a liberação da chefia.
- Inserção de formulário de inscrição em Capacitação Interna em processo SEI específico, assinado pelo colaborador e chefia.

4 DA PLATAFORMA 3EC E DOS CURSOS OBRIGATÓRIOS

A Plataforma de Educação Corporativa – 3EC da HU Brasil disponibiliza um ambiente de aprendizado online completo a todos os colaboradores, de forma a disseminar o conhecimento e informação a um número cada vez maior de pessoas, trazendo avanços e possibilidades de acesso a novas Tecnologias da Informação e Comunicação - TICs. O treinamento por e-learning¹ tem se mostrado uma ferramenta eficaz da gestão de pessoas, não só no ganho na produtividade do treinamento e economia financeira, mas também na união de ações de comunicação, colaboração, gestão do conhecimento, desempenho e desenvolvimento. Dentre os cursos disponíveis estão: SEI! – Módulo usar; Código de Ética e Conduta; Norma Operacional de Controle Disciplinar; Aleitamento Materno, entre outros.

Na plataforma há cursos que devem ser realizados obrigatoriamente por todos os colaboradores do HU-UGD, conforme Trilha de Aprendizagem específica, sendo elas:

Trilha Institucional Assistencial e Médica (obrigatório a todas os colaboradores que atuam na área assistencial):

- Curso Assédio Moral: como prevenir e combater;
- Curso Assédio Sexual no Trabalho;
- Curso Código de Ética e Conduta da Ebserh;
- Curso Introdução à Proteção de Dados Pessoais;

¹ Modelo de ensino online que utiliza recursos tecnológicos para aprendizagem como aulas ao vivo ou gravadas, com uso de vídeos, quizzes, fóruns de discussão e materiais interativos.

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 9/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

- Curso Norma Operacional de Controle Disciplinar Empregados;
- Norma Regulamentadora (NR) 32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde, Portaria 3214/78.

Trilha Institucional Administrativo (obrigatório a todos os colaboradores da área administrativa):

- Curso Introdução à Proteção de Dados Pessoais;
- Curso Fundamentos de Segurança da Informação e Recursos de TI;
- Curso SEI! - Módulo Usar;
- Curso Assédio Moral: como prevenir e combater;
- Curso Assédio Sexual no Trabalho;
- Curso Código de Ética e Conduta da Ebserh;
- Curso Norma Operacional de Controle Disciplinar Empregados.

O link de acesso à nova plataforma da 3EC é: <https://bit.ly/nova3ec>

Além da Plataforma 3EC, disponibilizamos abaixo links de outras plataformas que disponibilizam cursos online e gratuitos na área da saúde, gestão, administração pública, governança, que podem ser opções para os colaboradores que tiverem interesse ou que buscam mais aperfeiçoamento:

- Universidade Aberta do Sistema Único de Saúde (UNA-SUS): <https://www.unasus.gov.br/cursos/busca?status=com%20oferta%20aberta&busca=&ordenacao=Relev%C3%A2ncia%20na%20busca> ;
- Escola Nacional de Administração Pública (ENAP): <https://enap.gov.br/pt/> ;
- Escola de Governo da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) de Brasília: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/ead/> ;
- Ambiente Virtual de Aprendizagem do Sistema Único de Saúde (AVA-SUS): <https://avasus.ufrn.br/local/avasplugin/cursos/cursos.php> ;
- Tribunal de Contas da União (TCU) Instituto Serzedello Corrêa: https://contas.tcu.gov.br/ords/f?p=706144:3:7851649539154::NO:RP:P3_VISUALIZACAO:AUTOINSTRUCIONAIS .

Outros cursos que podem ser acessados pelos colaboradores das unidades assistências ou das demais áreas do HU-UFMG direcionados a área da saúde são:

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 10/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão:
		Versão: 04	23/07/2028

- ATS no mundo, no Brasil e no SUS – disponível em: <https://edx.hospitalmoinhos.org.br/course/ats-no-mundo-no-brasil-e-no-sus>;
- Conceitos e aplicações da ATS – disponível em: <https://edx.hospitalmoinhos.org.br/course/conceitos-e-aplicacoes-da-ats>;
- Curso Básico Online de integridade em pesquisa – disponível em: <https://cic.fmrp.usp.br/cursos-e-workshops/curso-basico-online-de-integridade-em-pesquisa/>;
- Criatividade e Inovação aplicada ao serviço público - disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br>;
- Introdução à revisão sistemática e metanálise - disponível em: <https://edx.hospitalmoinhos.org.br/course/introducao-a-revisao-sistematica-e-metanalise>;
- Prática de Saúde Baseada em Evidências – Edição 2023/2024 – disponível na Plataforma 3EC pelo link: <https://moodle.ebserh.gov.br/course/view.php?id=109>;
- Curso Básico de REDCap – disponível na Plataforma 3EC pelo link: <https://moodle.ebserh.gov.br/course/view.php?id=61553>;
- Curso UpToDate para usuários disponíveis na Plataforma 3EC pelo link: <https://moodle.ebserh.gov.br/course/view.php?id=334>.

Os cursos acima são autoinstrucionais e podem ser acessados de forma gratuita, sendo certificados de forma automática, desde que cumprida todas as etapas e exigências dos cursos.

5 MONITORAMENTO

O acompanhamento da equipe da UDP em relação aos eventos previstos para cada mês, a organização de documentos, realização, registro e certificação são realizadas sistematicamente ao final de cada ação, a fim de apurar os principais indicadores de capacitação, assim como a necessidade de melhoria das ações.

A execução do PDC é monitorada permanentemente, durante e após a realização das capacitações, por meio do seguinte mecanismo:

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 11/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão:
		Versão: 04	23/07/2028

Indicadores de Capacitação	Fórmula	Descrição
Média de adesão por ações de capacitação	(Nº de colaboradores capacitados / Nº de ações de capacitação realizadas)	Se faz importante identificar o nível de adesão relacionado as atividades ofertadas, por meio desta avaliação é possível refletir sobre as metodologias utilizadas e assim realizar mudanças que proporcione maior adesão.
Percentual de satisfação dos colaboradores com as ações de capacitação realizadas	(Nº taxa de satisfação = (média das respostas/10) * 100	A avaliação de reação visa medir a percepção dos participantes sobre os profissionais que ministraram o curso, os métodos de instrução, as habilidades de aprendizagem, a organização da aula, as instalações e os materiais usados. Com base nesses resultados poderá ser possível promover mudanças institucionais, fortalecendo as ações de equipes institucionais e transformando práticas e técnicas sociais no ambiente de trabalho a partir dos resultados obtidos.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

6 CERTIFICAÇÃO

Os critérios de certificação dos participantes devem constar nos projetos da Ação de Capacitação. Na modalidade presencial ou semipresencial, é obrigatório comprovar a frequência mínima de 75% de participação. Na hipótese de haver outros critérios de certificação, estes precisam constar no Projeto Básico de Capacitação, assim como devem ser informados aos participantes no período de inscrição, antes ou no início da ação.

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 12/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão:
		Versão: 04	23/07/2028

7 DIVULGAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES INTERNAS

O Programa de Capacitação alinhado ao PDC do HU-UFGD será divulgado por meio dos canais institucionais. A UDP e o CNEP do HU-UFGD são as áreas responsáveis pela divulgação das ações, contendo informações como: público-alvo, programação, datas, horários, instrutores e local do curso.

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; agenda de capacitação disponível no catálogo de sistemas; nos murais e intranet do HU-UFGD, sempre com antecedência, para que façam suas inscrições em tempo hábil e negociem com a chefia a sua ausência do trabalho, caso seja necessário.

8 METODOLOGIA PARA O LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Segundo Abbad e Mourão (2012, p. 112), “a análise de necessidades de treinamento [...] é definida como um conjunto de atividades de coleta, avaliação e análise de dados que objetiva identificar necessidades de treinamento em organizações”. O levantamento de necessidades de capacitação pode ocorrer por meio de diferentes metodologias a depender da instituição, sendo que a coleta de dados é um procedimento comum. Por meio de coleta de dados, é possível obter informações preliminares sobre as demandas da instituição.

Os levantamentos sobre a necessidade de capacitações Internas e Externas com e sem ônus de interesse dos colaboradores do HU-UFGD para o ano de 2026, seguiu as orientações contidas no Anexo - SEI de nº 56028150 do processo nº 23477.031247/2025-33. As orientações para o levantamento das necessidades ocorreram da seguinte maneira:

1. Indicação, via forms, de dois integrantes exclusivamente da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas (UDP) ou área equivalente, para autorizar o acesso de outros usuários do HUF ao aplicativo, pela DivGP;
2. Levantamento das Necessidades de Treinamento, a partir de fontes documentais e humanas (Relatório GD | PDE | PDC 2025 | PAC | gestores | empregados | usuários, realizado pela UDP;
3. Consolidação das Informações Referentes às Necessidades de Treinamento, pela UDP, por meio da elaboração de Relatório Consolidado do LNT e posterior envio de relatório Consolidado ao gestor de equipe da Área Demandante;
4. Autorização de acesso do usuário da Área Demandante pela UDP para registrar as necessidades de treinamento no aplicativo;

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 13/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão:
		Versão: 04	23/07/2028

5. Identificação, entre as competências técnicas, gerenciais e transversais mapeadas, daquelas prioritárias para o desenvolvimento da equipe e que demandam capacitação com inserção das necessidades de treinamento no aplicativo e posterior classificação de prioridade conforme critérios estabelecidos no aplicativo;
6. Avaliação das necessidades de treinamento registradas pelas Áreas Demandantes, pela UDP;
7. Classificação de prioridade conforme critérios estabelecidos no aplicativo, pela UDP;
8. Definição da Matriz de Prioridades de Treinamentos, realizado pela UDP em conjunto com as áreas técnicas gerenciais;
9. Submissão da Matriz de Prioridades de Treinamentos à alta gestão: gerência e superintendência, realizado pela UDP;
10. Análise e aprovação da Matriz de Prioridades de Treinamento no aplicativo, realizados pelas gerências ou áreas equivalentes;
11. Avaliação da Matriz de Prioridades de Treinamento aprovada pela Alta Gestão do HUF no aplicativo, pela SECAD
12. Submissão da Matriz de Prioridades de Treinamentos a Alta Gestão da Adm. Central: coordenadorias e diretorias, pela SECAD;
13. Análise e aprovação final, no aplicativo, da Matriz de Prioridades de Treinamento, validada pelas equipes do HUF e pelo SECAD da Administração Central, realizado pela Alta Gestão da Adm. Central: coordenadorias e diretorias;
14. Elaboração do *dashboard* do PDC 2026 para posterior publicação na intranet da HU Brasil na Aba Catálogo de Painéis, pela SECAD.

As capacitações aprovadas estão organizadas em temáticas específicas. A partir delas, cada Unidade Demandante elaborará os respectivos projetos de capacitação, seguindo as orientações da UDP e adotando os procedimentos necessários, para execução das ações propostas. As ações validadas pela Administração Central constam no Apêndice A e B desse plano.

O levantamento realizado incluiu os seguintes tipos de capacitação, em conformidade com o Art. 4º da Norma Sei nº 5/2022/:

- I- Ações externas: consistem em 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

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 14/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

planejamento didático e pela execução da ação, com a supervisão da área de gestão de pessoas;

III- Ações no exterior: eventos de capacitação técnica 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;

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 (EBSERH, 2022, p. 2).

Para a efetiva realização das Capacitações planejadas para 2026, é imprescindível que os profissionais devidamente inscritos e habilitados no Banco de Instrutores da Rede HU Brasil. Essa regularização é a garantia de que as ações ocorrerão ao longo do ano com o suporte de profissionais qualificados e certificados.

As capacitações internas foram selecionadas com base em critérios alinhados ao Mapa Estratégico 2024-2028. Entre os elementos considerados, destacam-se o fomento ao conhecimento das Políticas Públicas do Sistema Único de Saúde (SUS); a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação; e o fortalecimento ao desenvolvimento institucional. Este último será viabilizado por meio da sustentabilidade financeira e da valorização do trabalhador com ações que proponham a escuta e o diálogo permanente, entre os trabalhadores e suas respectivas chefias e demais colegas de trabalho, favorecendo um clima organizacional de trabalho mais equitativo.

Com base nas ações levantadas e priorizadas, estabelece-se que, após a conclusão de cada capacitação, a Unidade Demandante deverá enviar à UDP o relatório final, a lista de presença (em versão escaneada e digitada no formato Excel), assim como a avaliação de reação com os dados compilados. O cumprimento desse fluxo é indispensável para viabilizar a certificação dos participantes.

9 AVALIAÇÃO DOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO

As avaliações são realizadas conforme o trabalho desenvolvido, podendo adotar pré-testes, pós-testes, avaliação de reação, de aprendizagem, comportamental ou de impacto, a fim de verificar o alcance dos objetivos. Segundo Gonçalves e Mourão (2011), a avaliação é tão importante quanto o treinamento, pois permite que os resultados revelem erros e acertos ocorridos durante a capacitação, garantindo uma retroalimentação do sistema. Assim, a avaliação constitui um método essencial para o atingimento das metas propostas

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 15/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

A avaliação de reação considera a opinião do participante acerca de aspectos como: resultados alcançados, expectativas atendidas, desempenho do instrutor e organização do evento. Nas capacitações do HU-UFGD, a UDP utiliza a avaliação de reação como um dos meios para aferir a satisfação dos colaboradores com relação as atividades realizadas.

10 RESULTADOS ESPERADOS

- Aprimoramento das competências dos colaboradores em alinhamento aos objetivos estratégicos;
- Aumento da satisfação e valorização dos profissionais, com média de 70%;
- Melhoria do desempenho profissional e a ampliação das possibilidades de atuação;
- Aperfeiçoamento dos processos de trabalho.

As ações de capacitação e de desenvolvimento organizacional aqui propostas complementam o ensino formal e contribuem para a mudança cultural institucional, por meio do desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes dos colaboradores do HU-UFGD.

Para o êxito das ações, é necessário que todos os envolvidos invistam esforços contínuos na consolidação de uma cultura de Educação Permanente, que abrange desde o planejamento Plano até sua execução, monitoramento e avaliação. O PDC é parte fundamental na construção de uma gestão diferenciada, conforme preconizado pela Rede HU Brasil, integrando o conhecimento à prática para um aprendizado significativo e formando trabalhadores conscientes da natureza social da instituição.

11 REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardênia Da Silva; MOURÃO, Luciana. Avaliação de necessidades de TD&E: proposição de um novo modelo. *Gestão de Pessoas. RAM, Rev. Adm. Mackenzie* 13 (6), dez. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/i/ram/a/tMbpBDzqsHG6PpLD5LvRzhD/#> . Acesso em: 30 de abr. 2024. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712012000600006>

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.** – Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2009. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_educacao_permanente_saude.pdf. Acesso: 18 de abr. 2024.



Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 16/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

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 / Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. – 2. ed., 2. reimpr. – Brasília: Ministério da Saúde, 2013.

BRASIL. Educação Permanente em Saúde (EPS). **Reconhecer a produção local de cotidianos de saúde e ativar práticas colaborativas de aprendizagem e de entrelaçamento de saberes**. Brasília, DF, 2014. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/folder/educacao_permanente_saude.pdf. Acesso em 16 de maio de 2024.

EBSERH (Brasil). **PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS**. Complexo Hospitalar da UFC. Fortaleza, CE, 2022.

EBSERH. **Norma SEI nº 5/2022/DGP-EBSERH**. Dispõe sobre as ações de capacitação no âmbito da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. 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: 18 de abr. 2024.

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

GONÇALVES, A.; MOURÃO, L. A expectativa em relação ao treinamento influencia o impacto das ações de capacitação? **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro. v. 45, n. 2, p. 483-513, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/DKqkyfVNSfpYYrDyJLzTVQD/abstract/?lang=pt>. Acesso em 18 de abr. 2024.

HIGASHIJIMA, Marcia Naomi Santos et al. Princípios e características da Educação Permanente em Saúde: resgate e resistência em favor de um SUS potente e em defesa da vida. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 30, supl. 1, 2024. Disponível em: <https://cienciaesaudecoletiva.com.br>. Acesso em: 26 maio 2026. DOI: 10.1590/1413-812320242911.05902023.

PEDUZZI, Marina; DEL GUERRA, Débora Antoniazzi; BRAGA, Carina Pinto; LUCENA, Fabiana Santos; SILVA, Jaqueline Alcântara Marcelino da. Atividades educativas de trabalhadores na atenção primária: concepções de educação permanente e de educação continuada em saúde presentes no cotidiano de Unidades Básicas de Saúde em São Paulo. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, Botucatu, v. 13, n. 30, p. 121-134, jul./set. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/4VQQtrdJVX4Nxhrt6TcSZzG/>. Acesso em: 27 maio 2026.



Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 17/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

12 HISTÓRICO DE REVISÃO

VERSÃO	DATA	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO
01	22/12/2022	Elaboração do plano
02	29/04/2024	Revisão do plano – atualização para 2024.
03	19/03/2025	Revisão e atualização do plano.
04	07/07/2026	Revisão e atualização do plano.

Elaboração Jaynara Priscila da Silva Lima Maria Elena Aquino Dutra	Data: 22/12/2022
Revisão 2ª Versão: Jaynara Priscila da Silva Lima Maria Elena Aquino Dutra 3ª Versão: Jaynara Priscila da Silva Lima Maria Elena Aquino Dutra 4ª Versão: Jaynara Priscila da Silva Lima Maria Elena Aquino Dutra	Data: 29/04/2024 Data: 19/03/2025 Data: 07/07/2026
Validação Graciela Mendonça dos Santos Bet – STGQ	Data: 16/07/2026
Aprovação Colegiado Executivo	Data: 09/07/2026

Assinado eletronicamente no processo SEI 23529.010570/2026-00.

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 18/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

APÊNDICE

APÊNDICE A - CAPACITAÇÕES INTERNAS DO HU-UFPA PREVISTAS PARA SEREM REALIZADAS EM 2026

Tema da Capacitação	Área Demandante	Público - Alvo	Período de Realização
Semana Branca – Promoção da Saúde Mental e Bem-Estar no Trabalho / Roda de conversa - "É terapia e é Terapêutico"	UDP/USOST	Todos os colaboradores do HU-UFPA, incluindo profissionais de saúde, administrativos e de apoio	Janeiro/2026
Capacitação Multiprofissional para Implantação do Pronto Atendimento Pediátrico	UAGENF/DENF	(enfermeiros, técnicos de enfermagem, médicos, assistente social, residentes entre outros) que irão atuar no pronto atendimento pediátrico e linha infantil (pediatria e UTIped)	Fevereiro/2026
Visibilidade que Cuida: o Comitê de Saúde Indígena como agente e caminho para a equidade no HU-UFPA	Comitê de Saúde Indígena - Superintendência HU UFPA	Profissionais e residentes do HU-UFPA (enfermagem, medicina, multiprofissionais, assistência social, regulação, internação/UTIs/ambulatórios, SAME, segurança do paciente) recepção e intérpretes.	Fevereiro de 2026
Ações Educativas em Vigilância Epidemiológica Hospitalar - 2026	UVS	Profissionais assistenciais do HU-UFPA/EBSERH; Profissionais administrativos envolvidos nos processos de notificação; Alunos e residentes das residências médica, multiprofissional e uniprofissional; Representantes da rede municipal de saúde.	Fevereiro a dezembro/2026

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 19/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

Plano de Prevenção e Enfrentamento às Diversas Formas de Assédio e Discriminação no âmbito do Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados – HU-UFGD	Superintendência	Empregados públicos, residentes, estudantes, profissionais terceirizados e demais colaboradores que atuam no HU-UFGD	Abril a dezembro de 2026
"Corpo, Território e Cuidado: Diálogos entre Saberes Tradicionais e Saúde"	Comitê de Saúde Indígena – Superintendência	Comunidade hospitalar - profissionais de saúde, residentes, acadêmicos e colaboradores e interessados no tema	Abril de 2026
Formação de Cipeiros	USOST	Membros da CIPA designados e eleitos para a gestão 2026/2027	Abril de 2026
Podcast: Meninas e mulheres indígenas criando ciências: arte e saberes tradicionais no cuidado materno-infantil em Dourados/MS	Comitê de Saúde Indígena – Superintendência	Gestores, profissionais de saúde, residentes, acadêmicos, pesquisadores interessados na temática da saúde intercultural	Abril de 2026
Roda de Conversa: “Nhandesy: Saberes e Resistência das Mulheres Indígenas”	Comitê de Saúde Indígena – Superintendência	Comunidade hospitalar - profissionais de saúde, residentes, acadêmico, colaboradores e interessados na temática	Abril de 2026
"Saberes Indígenas e Cuidado em Saúde: Tradições Orais que Cuidam"	Comitê de Saúde Indígena – Superintendência	Comunidade hospitalar do Hospital da Missão - profissionais de saúde, residentes, acadêmicos e colaboradores e interessados no tema	Abril de 2026

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 20/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

Neurodiversidade e Práticas de Gestão no Ambiente de Trabalho	DivGP/UDP	Gestores do HU-UFGD	Abril de 2026
Abril Indígena no HU-UFGD: Caminhos, Memórias, Cultura e Espiritualidade no Cuidado em Saúde	Comitê de Saúde Indígena – Superintendência	Profissionais de saúde do HU-UFGD; Residentes; Acadêmicos; Usuários do hospital e acompanhantes	Abril de 2026
Programa de Educação Permanente do Manejo da Criança Grave	UCA - Enfermaria pediátrica e Pronto Atendimento Pediátrico	Médicos (plantonistas, diaristas e residentes), Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem lotados na Enfermaria Pediátrica e no Pronto Atendimento Pediátrico Referenciado do Hospital Universitário	Abril a dezembro de 2026
XI Semana de enfermagem do HU-UFGD/Ebserh "Técnica, Ética e Política: Pilares Inegociáveis do Cuidado de Enfermagem"	DENF	profissionais de enfermagem, acadêmicos e alunos da residência do HU-UFGD	Maio de 2026
Sentir e comunicar no Trabalho: Estratégias de inteligência emocional, manejo da frustração, escuta qualificada e comunicação assertiva	DivGP/UDP	Profissionais da saúde (enfermeiros, técnicos de enfermagem, médicos, psicólogos, assistentes sociais, entre outros) que trabalham no HU-UFGD	Maio de 2026
Diversidade e Inclusão: O que aprendemos a ver e o que aprendemos a Ignorar	DivGP/UDP	Profissionais da saúde (enfermeiros, técnicos de enfermagem, médicos, psicólogos, assistentes sociais, entre outros) que trabalham no HU-UFGD	Junho de 2026

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 21/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

Reciclagem Para Equipe de Brigadistas	USOST	Colaboradores das áreas Administrativas e Assistencial do HU-UFGD, que fazem parte da equipe de brigadistas	Abril a maio de 2026
Gestão da Qualidade e Segurança do Paciente	GAS	empregados assistenciais do HU-UFGD	Abril a maio de 2026
Habilitação de Cateter Venoso Umbilical Neonatal	UTINeo	Enfermeiros da linha neonatal, residentes de enfermagem em neonatologia e residentes médicos de pediatria	Junho de 2026
Clima Organizacional: Gestores como Facilitadores do Clima Organizacional	UDP/GAS	Gestores da Gerência de Atenção à Saúde	Junho de 2026
Educação Permanente em Contratações Públicas e Gestão Patrimonial no HU-UFGD	SAD	Servidores públicos lotados no Setor de Administração do Hospital Universitário da UFGD	Abril a julho de 2026
Suporte Básico e Avançado de Vida	GAS	Residentes e profissionais assistenciais	Março a dezembro de 2026
Integralidade no Cuidado	GAS	Empregados do HU-UFGD	Maio a junho de 2026
Comunicação Humanizada no Trabalho	GEP	Residentes, preceptores e equipes multiprofissionais	Março a dezembro de 2026
Educação e Pesquisa	GEP	Coordenadores, gestores e chefias	Março a dezembro de 2026
Gestão de Programas de Residência	GAS	Profissionais da saúde por núcleo	Março a dezembro de 2026

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 22/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

Violência Sexual	GAS	Empregados assistenciais do HU	Março a julho de 2026
Finanças Públicas e Orçamentárias	GAD	colaboradores das áreas administrativas e gestores	Março a dezembro de 2026
O Sistema de Registro de Preços	UCONT/SAD/DAF	Servidores e colaboradores da contabilidade e finanças	Março a dezembro de 2026
Desenvolvimento de Pessoas	SUP	Membros do COLEX e gestores	Março a dezembro de 2026
Atendimento à População LGBTQIAPN+	DIVGP	comunidade hospitalar	Março a dezembro de 2026
Reanimação Cardiopulmonar (RCP)	GEP	Residentes e profissionais assistenciais	Março a dezembro de 2026
Formação Preceptores da Educação em Saúde	GEP	preceptores do HU-UFGD	Fevereiro a dezembro de 2026
Comunicação de Notícias Difíceis em Saúde	GAS	Profissionais assistenciais	Fevereiro a dezembro de 2026
Gerenciamento de Riscos	SEGOV	HU-UFGD	Março a dezembro de 2026
Comunicação Efetiva no Ambiente Hospitalar	OG	HU-UFGD	Maió a agosto de 2026
Saúde do Trabalhador	USOST/DIVGP	Hospital	Junho a julho de 2026

Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 23/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

APÊNDICE B – CAPACITAÇÕES COM ÔNUS APONTADAS NO LEVANTAMENTO PARA 2026²

AÇÃO DE CAPACITAÇÃO	ÁREA DEMANDANTE	FORMA DE EXECUÇÃO	PÚBLICO-ALVO
Equipamento em saúde: Ecocardiograma/Ultrassom	UMULTI/DCDT	In Company	Fisioterapeutas
Capacitação Técnica em Amamentação, Alimentação Complementar Saudável e Atenção Integral à Saúde da Mulher no Âmbito do XVII ENAM / VII ENACS 2026	UMUL	Vaga aberta	Colaboradores lotados na Unidade de Saúde da Mulher , envolvidos direta ou indiretamente na atenção materno-infantil
Curso de Ecocardiografia Funcional Avançada Aplicada à Terapia Intensiva Neonatal e Pediátrica	UTINeo	In Company	Médicos Pediatras; Médicos Neonatologistas; Médicos Intensivistas Pediátricos
Simpósio Internacional de Assistência ao Parto (SIAPARTO)	UMUL	Vaga aberta	Colaboradores lotados na UMUL
Ações de Vigilância Epidemiológica	UVS/STGQ	Vaga Aberta	colaboradores lotados na UVS
Aleitamento Materno	UMUL/STESP/DMED	Vaga Aberta	Colaboradores do IHAC lotados na UMUL
Contabilidade / Setor Público	SCONT/DAF	Vaga Aberta	Profissionais lotados no Setor de Contabilidade
Contabilidade / Setor Público	SCONT/DAF	Vaga Aberta	Profissionais do Setor de Contabilidade

² "As capacitações com ônus levantados serão realizadas apenas após a disponibilização da previsão orçamentária de capacitação pela HU Brasil Sede aos HUs."



Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 – Página 24/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS (PDC)	Emissão: 23/07/2026	Próxima revisão: 23/07/2028
		Versão: 04	

Tecnologia e Inovação em Saúde	STEC/DLIH	In Company	Engenheiros Clínicos
Tecnologia e Inovação em Saúde	UTIAD/STESP/DMED	Vaga Aberta	Médicos lotados na Unidade de Terapia Intensiva Adulto

Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.