

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 1/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

## SUMÁRIO

1. OBJETIVOS	3
1.1. OBJETIVO GERAL	3
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2. METODOLOGIA	4
3. PÚBLICO-ALVO	5
4. CLASSIFICAÇÃO GERAL DAS CAPACITAÇÕES	5
4.1. MODALIDADE	5
4.2. TIPO DE CAPACITAÇÃO	5
4.3. FORMA DE EXECUÇÃO	6
5. EVENTOS DE CAPACITAÇÃO 2023	6
5.1. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO COM ORÇAMENTO DESCENTRALIZADO PELA EBSERH	7
5.2. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO EXIGIDAS NO PROGRAMA EBSERH DE GESTÃO DA QUALIDADE	8
5.3. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PARA OS PROFISSIONAIS PRECEPTORES	10
QUADRO 3. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PARA PRECEPTORES.	10
5.4. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO COM VAGAS PARA A REDE DE ATENÇÃO À SAÚDE	11
QUADRO 4. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO COM VAGAS PARA A REDE DE ATENÇÃO À SAÚDE.	11
5.5. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO SEM ORÇAMENTO DESCENTRALIZADO	11
5.6. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DA ESCOLA EBSERH DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA (3EC)	13
6. INVESTIMENTO	14
7. RESULTADOS ESPERADOS	14
8. INDICADORES DE MONITORAMENTO	15
8.1. INDICADOR 1 – TEMPO MÉDIO DE CAPACITAÇÃO POR COLABORADORES	15
8.2. INDICADOR 2 – NÍVEL MÉDIO DE SATISFAÇÃO COM OS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO REALIZADOS	16
9. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	16
9.1. AVALIAÇÃO DE REAÇÃO	17
9.2. AVALIAÇÃO DE APRENDIZAGEM	17
9.3. AVALIAÇÃO DE IMPACTO	17
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
REFERÊNCIAS	19
ANEXO 1 - FLUXO PROCESSUAL SEI E FLUXOGRAMA DE CAPACITAÇÃO INTERNA	21
ANEXO 2 - TUTORIAL – COMO CRIAR UM “PROJETO DE TREINAMENTO – SEI”	22
ANEXO 3 – NORMA - SEI N° 5/2022	23
ANEXO 4 – PORTARIA - SEI N° 2931, DE 26 DE DEZEMBRO DE 202	24

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 2/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

## APRESENTAÇÃO

*“Todo conhecimento traz consigo uma mudança na realidade...”*

(Paulo Freire)

A Portaria nº 1.996/2007, do Ministério da Saúde, dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), citando as necessidades de formação e desenvolvimento para o trabalho em saúde. E a Portaria nº 278/2014, institui diretrizes para implementação dessa política, evidenciando que deve ser priorizada a forma coletiva de aprendizagem orientada para as equipes que atuam em processos de trabalho compartilhados, suprimindo as lacunas de conhecimento identificadas no cotidiano, estruturando grupos de trabalho e a formação de espaços coletivos de discussão.

A Educação Permanente em Saúde (EPS) é uma estratégia de transformação dos processos de trabalho e das práticas para a reorganização dos serviços de saúde, desenvolvendo capacidades para resolver de maneira criativa os problemas que surgem nas rotinas dos serviços de saúde. É a aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho, baseando-se na aprendizagem significativa, propiciando a construção de conhecimentos a partir dos saberes prévios dos sujeitos articulados aos problemas vivenciados no dia a dia laboral (BRASIL, 2014).

A EPS enquanto estratégia político-pedagógica toma como objeto problemas e necessidades emanadas do processo de trabalho em saúde e incorpora ensino, atenção à saúde, pesquisa, gestão, bem como participação e controle social, com vistas à produção de mudanças no cotidiano do trabalho. Objetivando, assim, a qualificação e aperfeiçoamento dos serviços de saúde, orientando para a melhoria do acesso, qualidade, humanização e fortalecimento dos processos (BRASIL, 2018).

O Decreto Nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, vislumbrando o fortalecimento da cultura de planejamento da capacitação vinculada com os objetivos organizacionais, buscando alinhar estratégia organizacional, transparência e controle sobre dados de desenvolvimento, bem como inclui a gestão de riscos no processo de elaboração dos planos de desenvolvimento (BRASIL, 2019).

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) tem como propósito “Ensinar para transformar o cuidar”. Sua Proposta de Valor é ofertar à sociedade a “Maior rede de hospitais públicos do Brasil, proporcionando assistência humanizada, resolutiva e de vanguarda, com o melhor campo de prática para as universidades federais, desenvolvendo ensino, pesquisa, extensão e gestão com sustentabilidade e transparência”. Entre seus valores, a Ebserh traz o “Compromisso com a qualificação e a valorização dos profissionais de saúde, a fim de garantir a prestação de serviços de excelência”. O Huab tem como missão prestar assistência materno-

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 3/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

infantil qualificada e humanizada, de referência regional, servindo a um ensino voltado para uma formação cidadã.

O Plano de Desenvolvimento de Competências (PDC) do Hospital Universitário Ana Bezerra (Huab), PDC 2023, alinha-se aos preceitos da Norma Operacional de Capacitação Ebserh, [Norma - SEI nº 5/2022/DGP-EBSERH](#), que objetiva regulamentar as ações de capacitação, garantindo o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores e a promoção de condições necessárias para atingir os objetivos institucionais e da [Portaria- SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022](#), que regulamenta a atividade instrutória interna no âmbito da Rede Ebserh.

O PDC é um instrumento de suma importância para o sucesso da missão do Huab, trata-se de um documento com foco na qualidade e sistematização do processo de trabalho e ênfase no desenvolvimento das competências transversais, gerenciais e específicas/técnicas dos colaboradores, visando a melhoria dos processos de trabalho, promovendo ações de capacitação direcionadas ao desenvolvimento profissional permanente e contínuo, fortalecendo conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas para o desempenho das atividades, contribuindo para o alcance dos objetivos da instituição, agregando valor à empresa, ao indivíduo, bem como à atuação de cada membro do Huab frente as políticas públicas de saúde.

Desse modo, o PDC 2023 busca fortalecer missão, visão e valores, a partir da promoção de um conjunto de ações de capacitação que impactem positivamente na integração das equipes e no aprimoramento nos processos de trabalho, articulando equilibradamente teoria e prática, contribuindo com o desenvolvimento, o comprometimento e a responsabilidade compartilhada das diversas unidades e protagonistas envolvidos, partindo da problematização das necessidades de aprendizagem, bem como da inovação dos processos e práticas cotidianas relacionados aos serviços de saúde destinados à população.

O gerenciamento da aplicação deste PDC ficará sob a responsabilidade da Divisão de Gestão de Pessoas (DivGP), com o apoio da Gerência Administrativa (GA) e da Superintendência (SUPRIN) do Huab. Contando ainda com a parceria do Serviço de Capacitação e Avaliação de Desempenho (SECAD), da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDP) e da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), Administração Central da Ebserh.

## 1. OBJETIVOS

### 1.1. Objetivo Geral

Promover ações que possibilitem o desenvolvimento de competências transversais, gerenciais e técnicas necessárias à melhoria do desempenho profissional dos colaboradores do Huab, visando alcançar os objetivos institucionais.

### 1.2. Objetivos Específicos

- Oferecer ações de capacitação aos colaboradores, conforme necessidades diagnosticadas, buscando o fortalecimento de conhecimentos, habilidades e atitudes;

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 4/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

- Desenvolver ações de capacitação direcionadas à aplicação prática, respeitando a realidade institucional;
- Promover o desenvolvimento dos colaboradores, na perspectiva de valorizar e fomentar uma cultura de autodesenvolvimento e construção do conhecimento;
- Mobilizar gestores para o desenvolvimento das competências necessárias ao exercício de boas práticas em sua atuação, integrando os processos de trabalhos às estratégias institucionais;
- Incentivar o desenvolvimento do colaborador na atualização por meio de cursos de educação a distância e cursos oferecidos por parceiros;
- Empenhar esforços para que as capacitações reflitam na execução das políticas, programas e serviços desenvolvidos;
- Melhorar eficiência, eficácia e efetividade dos serviços prestados à população, a partir da transformação das práticas de saúde;
- Avaliar a satisfação dos participantes e resultados das ações de capacitação realizadas, observando-se o cotidiano do trabalho.

## 2. METODOLOGIA

O processo de desenvolvimento de pessoas está inserido nas bases da educação corporativa, buscando a formação de pessoas de maneira organizada, alinhando metas da organização com as necessidades e resultados esperados.

Na construção do Plano de Desenvolvimento de Competências do Huab - PDC 2023, as demandas consideradas foram organizadas de modo a atingir os Eixos de Conhecimento:

- Assistência materno infantil;
- Ensino;
- Pesquisa;
- Administração Pública;
- Planejamento;
- Desenvolvimento Gerencial;
- Gestão Estratégica de Pessoas;
- Comunicação e Linguagem;
- Orçamento e Finanças;
- Informática;
- Logística;
- Direito;
- Saúde.

Este Plano se estrutura através da coleta de informações realizada pela Área de Gestão

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 5/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

de Pessoas referente às lacunas de competências, da indicação dos gestores no “Desenvolver Competências” da Gestão do Desempenho por Competências (GDC), no Sistema Informatizado de Gestão de Pessoas (SIGP) da Ebserh, culminando na realização de Diagnóstico de Necessidades de Capacitação (DNC).

Ressalta-se que todos os eventos de capacitação deverão ser acompanhados pela área de Gestão de Pessoas, observando-se a [Norma - SEI nº 5/2022/DGP-EBSERH](#) e a [Portaria- SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022](#).

Após a conclusão das ações previstas neste PDC 2023, será elaborado relatório final e encaminhado à Divisão de Gestão de Pessoas (DivGP), à Superintendência do Huab, bem como ao Serviço de Capacitação e Avaliação de Desempenho (SECAD).

### 3. PÚBLICO-ALVO

Colaboradores em efetivo exercício no Huab, ou seja, empregados Ebserh com contrato por período indeterminado ou temporário, empregados públicos cedidos, servidores públicos cedidos ou com lotação no Huab. Sendo que em determinadas ações de capacitações estratégicas serão disponibilizadas vagas para os demais hospitais da Ebserh, como também para a Rede de Atenção à Saúde.

### 4. CLASSIFICAÇÃO GERAL DAS CAPACITAÇÕES

Capacitação é o processo deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências e o atingimento dos objetivos institucionais, por meio do aperfeiçoamento das capacidades individuais, transversais, técnicas e gerenciais.

A educação permanente é um processo dinâmico de ensino e de aprendizagem no cotidiano das equipes, desenvolvido a partir da problematização das práticas, considerando a necessidade de aperfeiçoamento dos fazeres laborais, voltado à aprendizagem significativa e à melhoria dos serviços prestados, cujo eixo norteador é a transformação do processo de trabalho.

#### 4.1. Modalidade

- a) Presencial: consiste em ação de capacitação com tempo e local determinado e presença física dos participantes e do instrutor.
- b) A distância: consiste em ação de capacitação mediada por tecnologia da informação e comunicação, podendo ser síncrona ou assíncrona.
- c) Semipresencial: modalidade de aprendizagem mista (*blended learning, ou b-learning*), que combina práticas de ensino presencial e educação mediada por tecnologias.

#### 4.2. Tipo de capacitação

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 6/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

- a) **Ações internas:** aquelas promovidas pelo próprio Huab, 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.
- b) **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 do Huab e que promovam a atualização do colaborador em sua área de atuação.
- c) **Treinamento em serviço:** caracterizado pela disseminação e orientação sobre rotinas de trabalho específicas da unidade de lotação do colaborador. As ações de capacitação dessa natureza não geram certificação.
- d) **Visitas técnicas:** visitas de colaboradores a outras instituições ou a unidades na Rede Ebserh para conhecer experiências que possam servir de modelo para aplicação no Huab. As ações de capacitação dessa natureza também não geram certificação.

#### 4.3. Forma de execução

- a) ***In Company:*** contratação de turma exclusiva para colaboradores do Huab, certificada pela Ebserh ou por instituição contratada.
- b) ***Vaga aberta:*** contratação de vaga em turma sem exclusividade para colaboradores do Huab, ofertada e certificada por instituição contratada.
- c) ***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;
- d) ***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.

## 5. EVENTOS DE CAPACITAÇÃO 2023

Os eventos de capacitação aqui apresentados são fruto do trabalho realizado em conjunto com os gestores do Huab, a partir da coleta de informações referentes às lacunas de competências, da indicação no “Desenvolver Competências”, bem como da realização de Diagnóstico de Necessidades de Capacitação.

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 7/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

### 5.1. Ações de capacitação com orçamento descentralizado pela Ebserh

Quadro 1. Ações de capacitação com orçamento descentralizado.

ID	EVENTO	MODALIDADE / EXECUÇÃO	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA	VALOR
01	FORMAÇÃO DE BRIGADA DE INCÊNDIO	Presencial / In Company	Membros da Brigada de Incêndio do Huab	8 horas	R\$ 9.800,00 Orçamento 2023
02	SUORTE AVANÇADO DE VIDA EM PEDIATRIA (PALS)	Presencial / Vaga aberta	Colaboradores Assistenciais	16 horas	R\$ 12.800,00 Orçamento 2023
03	LASERTERAPIA APLICADA À AMAMENTAÇÃO	EaD / Vaga aberta	Enfermeiro e Fisioterapeuta	16 horas	R\$ 2.994,00 Orçamento 2023
04	ATENDIMENTO À MÚLTIPLAS VÍTIMAS (AMV)	Presencial / Ação interna	Colaboradores Assistenciais	12 horas	R\$ 4.816,32 Orçamento 2023
05	ISSABEL COMMUNICATION SERVER	EaD / Vaga aberta	Colaboradores da SGPTI do Huab	32 horas	R\$ 1.200,00 Orçamento 2023
06	CURSO DE NORMA REGULAMENTADORA (NR) – 10	EaD / Vaga aberta	Colaboradores da USOST e do SLIH do Huab	40 horas	R\$ 1.750,00 Orçamento 2023
07	ESPAÇO CONFINADO: NORMA REGULAMENTAR (NR) – 33	Presencial / Vaga aberta	Colaboradores da USOST e do SLIH do Huab	40 horas	R\$ 2.378,80 Orçamento 2023
08	NORMA REGULAMENTADORA (NR) – 35	Presencial / Vaga aberta	Colaboradores da USOST e do SLIH do Huab	8 horas	R\$ 1.050,00 Orçamento 2023
09	PRECEPTORIA: O PROCESSO AVALIATIVO COM FOCO NA APRENDIZAGEM	EaD/ Ação interna	Colaboradores que atuam como preceptores	6 horas	R\$ 3.210,88 Orçamento 2023

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 8/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

## 5.2. Ações de capacitação exigidas no Programa Ebsersh de Gestão da Qualidade

Quadro 2. Ações de capacitação exigidas no Programa Ebsersh de Gestão da Qualidade.

ID	EVENTO	MODALIDADE / TIPO	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA
10	LIDERANÇA E GESTÃO DE EQUIPES	EaD / Ação externa	Gestores do Huab	30 horas
11	SITUAÇÕES DE RISCO PATRIMONIAIS: COMO FAZER UMA GESTÃO EFICAZ?	Presencial / Ação interna	Gestores e Colaboradores do Huab	4 horas
12	SEGURANÇA DO PACIENTE EM FOCO	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais	12 horas
13	ENGAJANDO OS COLABORADORES PARA UMA ASSISTÊNCIA DA QUALIDADE	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais	12 horas
14	APLICAÇÕES DA LEI DE ACESSO À INFORMAÇÃO (LAI)	EaD/ Ação externa	Colaboradores assistenciais e administrativos	20 horas
15	TÓPICOS SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais e administrativos	8 horas
16	COMO PREVENIR E CONTROLAR INFECÇÕES RELACIONADAS À ASSISTÊNCIA À SAÚDE (IRAS)?	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais	4 horas
17	RELAÇÃO ENTRE INFECÇÃO DE CORRENTE SANGUÍNEA ASSOCIADA E O USO DO CATETER VENOSO CENTRAL	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais	2 horas
18	USO DE SONDA VESICAL DEDEMORA E INFECÇÃO DE TARTO URINÁRIO: COMO PREVENIR?	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais	2 horas
19	COMO PREVENOR PNEUMONIAS ASSOCIADAS A VENTILAÇÃO MECÂNICA	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais	2 horas
20	DOENÇAS DE NOTIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA (DNC): O QUE PRECISAMOS SABER?	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais	4 horas

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 9/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

21	<b>ESCUA QUALIFICADA COMO FERRAMENTA DE HUMANIZAÇÃO DO CUIDADO EM SAÚDE</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	4 horas
22	<b>GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS: COMO REALIZAR O DESCARTE CORRETO?</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	4 horas
23	<b>TARDES CIENTÍFICAS: VAMOS FALAR SOBRE GESTÃO DA PESQUISA E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA?</b>	<b>EaD / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e administrativos	10 horas
24	<b>SISTEMATIZAÇÃO DOS CICLOS DE MELHORIA</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	8 horas
25	<b>A IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CONTINGÊNCIA PARA RISCO DE CATÁSTROFE</b>	<b>EaD / Ação externa</b>	Colaboradores assistenciais e administrativos	20 horas
26	<b>SEPSE: PREVENÇÃO, DIAGNÓSTICO E TRATAMENTO</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	8 horas
27	<b>CUIDADO PALIATIVO: COMO MELHORAR A QUALIDADE DE VIDA DO PACIENTE?</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	10 horas
28	<b>ANTISSEPSESIA DO SÍTIO CIRÚRGICO</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	4 horas
29	<b>VIGIHOSP: NOTIFICAÇÃO E INVESTIGAÇÃO DE CIRCUNSTÂNCIAS DE RISCO E INCIDENTES</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	1 horas
30	<b>SEGURANÇA NA PRESCRIÇÃO, USO E ADMINISTRAÇÃO DE MEDICAMENTOS</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	2 horas
31	<b>LESÃO POR PRESSÃO: AVALIAÇÃO DE RISCO E MEDIDAS DE PREVENÇÃO</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	2 horas
32	<b>RISCO DE QUEDA: COMO PODEMOS PREVENIR?</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	2 horas
33	<b>FORTELECENDO A IDENTIFICAÇÃO SEGURA DO PACIENTE NO AMBIENTE HOSPITALAR</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	2 horas

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 10/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

34	<b>FARMACOVIGILÂNCIA: NOTIFICAÇÃO VOLUNTÁRIA E EVENTOS ADVERSOS</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	1 horas
35	<b>PRECAUÇÕES E ISOLAMENTO: CONTROLE DE INFECÇÕES RELACIONADOS À ASSISTÊNCIA À SAÚDE</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	2 horas
36	<b>COMO PREENCHER CORRETAMENTE A LISTA DE VERIFICAÇÃO DE CIRURGIA SEGURA</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	1 horas
37	<b>A HIGIENE DE MÃOS POR MEIO DA OBSERVAÇÃO DIRETA DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	1 horas
38	<b>A AVALIAÇÃO DE TECNOLOGIAS EM SAÚDE E A PRÁTICA DE SAÚDE BASEADA EM EVIDÊNCIAS</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	4 horas
39	<b>REGISTRO E PROCESSAMENTO DA PRODUÇÃO ASSISTENCIAL: FATURAMENTO SUS</b>	<b>EaD/ In Company</b>	Colaboradores do Huab	160 horas

### 5.3. Ações de capacitação para os profissionais preceptores

Quadro 3. Ações de capacitação para preceptores.

ID	EVENTO	MODALIDADE / TIPO	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA
40	<b>INTRODUÇÃO À PRECEPTORIA</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores que atuam como preceptores	8 horas
41	<b>O PRECEPTOR COM FOCO NO TRABALHO INTERPROFISSIONAL</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores que atuam como preceptores	4 horas
42	<b>ESTRATÉGIAS DIDÁTICO-PEDAGÓGICAS PARA ENSINO EM SERVIÇO NO CENÁRIO HOSPITALAR</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores que atuam como preceptores	8 horas
43	<b>A GESTÃO DE CONFLITOS NO ENSINO EM SERVIÇO</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores que atuam como preceptores	4 horas
44	<b>TECNOLOGIAS DIGITAIS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO ENSINO EM SAÚDE</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores que atuam como preceptores	6 horas

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 11/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

45	<b>PRECEPTOR, SUPERVISOR, TUTOR E COORDENADOR: QUAIS SÃO SEUS PAPÉIS?</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores que atuam como preceptores	4 horas
46	<b>PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM: FOCO EM HABILIDADES DE COMUNICAÇÃO</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores que atuam como preceptores	4 horas

#### 5.4. Ações de capacitação com vagas para a Rede de Atenção à Saúde

Quadro 4. Ações de capacitação com vagas para a Rede de Atenção à Saúde.

ID	EVENTO	MODALIDADE / TIPO	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA
47	<b>PRÉ-NATAL NA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Médicos e Enfermeiros Rede Estadual de Atenção à Saúde	8 horas
48	<b>QUALIFICAÇÃO EM BOAS PRÁTICAS NA ASSISTÊNCIA AO PARTO E AO NASCIMENTO</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Médicos e Enfermeiros Rede Estadual de Atenção à Saúde	180 horas
49	<b>SEMINÁRIO DE ATUALIZAÇÃO E FORTALECIMENTO DE BOAS PRÁTICAS DE ATENÇÃO AO PARTO E NASCIMENTO</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Médicos e Enfermeiros Rede Estadual de Atenção à Saúde	8 horas

#### 5.5. Ações de capacitação sem orçamento descentralizado

Quadro 5. Distribuição das ações de capacitação sem uso de orçamento descentralizado.

ID	EVENTO	MODALIDADE / TIPO	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA
50	<b>DIVGP COM VOCÊ: NORMATIVOS E FERRAMENTAS</b>	<b>Semipresencial / Ação interna</b>	Gestores e Colaboradores do Huab	16 horas
51	<b>CURSO GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Gestores do Huab	8 horas
52	<b>OFICINA GERENCIAMENTO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Gestores do Huab	4 horas
53	<b>FUNDAMENTOS DA INTEGRIDADE PÚBLICA</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Gestores do Huab	4 horas

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 12/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

54	<b>COMO FISCALIZAR COM EFICIÊNCIA CONTRATOS PÚBLICOS</b>	<b>EaD/ Ação interna Ação externa</b>	Gestores e Fiscais de Contrato do Huab	20 horas
55	<b>FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS: CONHECENDO O TERMO DE REFERÊNCIA DO SERVIÇO DE HIGIENIZAÇÃO HOSPITALAR</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Gestores e Fiscais de Contrato	3 horas
56	<b>TÉCNICAS DE COMUNICAÇÃO EFETIVA E FEEDBACK</b>	<b>EaD/ Ação interna</b>	Colaboradores do Huab	4 horas
57	<b>PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARA ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS</b>	<b>EaD/ Ação externa</b>	Colaboradores do Huab	25 horas
58	<b>GESTÃO DO DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS: CRITÉRIOS PARA METAS DE EQUIPE</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores do Huab	25 horas
59	<b>OFICINA DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Gestores do Huab	4 horas
60	<b>FORMAÇÃO DE FACILITADORES DE APRENDIZAGEM</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Instrutores assistencial/administrativo	8 horas
61	<b>POWER BI: DO BÁSICO AO AVANÇADO</b>	<b>EaD/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e administrativos	80 horas
62	<b>CICLO DE PALESTRAS EM ASSISTÊNCIA MATERNO-INFANTIL</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	16 horas
63	<b>CURSO DE REANIMAÇÃO NEONATAL PARA PROFISSIONAIS DE SAÚDE</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Enfermeiros obstetras	8 horas
64	<b>CURSO DE ASSISTÊNCIA AO PARTO VAGINAL OPERATÓRIO COM VÁCUO EXTRATOR OBSTÉTRICO</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	2 horas
65	<b>SUORTE AVANÇADO DE VIDA EM OBSTETRÍCIA: HEMORRAGIA PÓS-PARTO E DISTOCIA DE OMBRO PARA A EQUIPE DE ENFERMAGEM</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	8 horas
66	<b>NOVA LEI DO PLANEJAMENTO FAMILIAR: O QUE MUDA?</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Profissionais que atuam no ambulatório do HUAB	2 horas

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 13/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

67	<b>MANEJO CLÍNICO PRÉ-OPERARORIO</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	6 horas
68	<b>MANEJO CLÍNICO AO PARTO NORMAL HUMANIZADO</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	20 horas
69	<b>INDICADORES DE QUALIDADE EM TERAPIA NUTRICIONAL</b>	<b>EaD / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais	2 horas
70	<b>SAÚDE DIGITAL: FUNDAMENTOS E APLICAÇÕES</b>	<b>EaD / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e administrativos	4 horas

### 5.6. Ações de capacitação da Escola Eberh de Educação Corporativa (3EC)

Quadro 6. Ações de capacitação da 3EC.

ID	EVENTO	MODALIDADE / TIPO	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA
71	<b>MANEJO CLÍNICO EM ALEITAMENTO MATERNO</b>	<b>EaD / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e administrativos	16 horas
72	<b>LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NA PRÁTICA</b>	<b>EaD/ Ação interna</b>	Colaboradores do Huab	8 horas
73	<b>ASSÉDIO MORAL: COMO COMBATER E PREVENIR</b>	<b>EaD/ Ação interna</b>	Colaboradores do Huab	4 horas
74	<b>ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO</b>	<b>EaD/ Ação interna</b>	Colaboradores do Huab	4 horas
75	<b>COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA</b>	<b>EaD/ Ação interna</b>	Colaboradores do Huab	4 horas
76	<b>MAPEAMENTO DE PROCESSOS NA PRÁTICA UTILIZANDO A NOTAÇÃO BPMN</b>	<b>EaD/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e administrativos	20 horas
77	<b>EXCEL AVANÇADO EM OFFICE 365</b>	<b>EaD/ Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e administrativos	20 horas

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 14/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

78	<b>FUNDAMENTOS DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E RECURSOS DE TI</b>	<b>EaD / Ação interna</b>	Colaboradores do Huab	8 horas
79	<b>CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA EBSERH</b>	<b>EaD / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e administrativos	8 horas
80	<b>QUALIFICANDO A GESTÃO DE DOCUMENTO</b>	<b>EaD / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e administrativos	8 horas
81	<b>QUALIFICANDO O PREENCHIMENTO DE DECLARAÇÃO DE NASCIDO VIVO</b>	<b>EaD / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e administrativos	4 horas
82	<b>QUALIFICANDO O PREENCHIMENTO DE DECLARAÇÃO DE ÓBITO</b>	<b>EaD / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e administrativos	4 horas

## 6. INVESTIMENTO

As atividades que envolvem a necessidade de contratação de instrutória, turma *in company* ou vaga aberta estão sinalizadas e previstas em plano de aplicação específico como parte do processo de descentralização de orçamento destinado às atividades de capacitação do Huab. Prevê-se investir neste PDC R\$ 40.000,00 do orçamento descentralizado para 2023.

O pagamento das capacitações *in company* até R\$ 68.000,00, como também de vaga aberta prevê a abertura de processo e construção de Termo de Referência para contratação de empresa especializada por inexigibilidade ([RLCE. Rev. 28-04-2022. Atual. 2023](#)). Sendo o pagamento de Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (GECC) regido pela [Portaria-SEI nº 169, de 01 de setembro de 2022](#) e a Gratificação por Atividade de Instrutoria (GAI) pela [Portaria-SEI nº 170, de 01 de setembro de 2022](#).

## 7. RESULTADOS ESPERADOS

- Oferta de ações de capacitação direcionadas ao desenvolvimento profissional, qualificando e elevando o desempenho técnico do Huab, alinhado aos objetivos institucionais;
- Organização, clareza no planejamento, execução e avaliação dos eventos de capacitação;
- Envolvimento e integração das equipes, favorecendo a construção de novos conhecimentos, padrões éticos de comportamento valorizados, aumento da produtividade e melhoria do clima organizacional;

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 15/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

- Melhoria da comunicação, relacionamento interpessoal e qualidade dos serviços prestados pelo Huab;
- Executar no mínimo 80% das capacitações planejadas neste Plano;
- Média de no mínimo 80% de satisfação com as ações de realizadas;
- Tempo médio de capacitação por colaborador de 20 horas.

## 8. INDICADORES DE MONITORAMENTO

O monitoramento deste Plano se dará no ano de 2023, antes, durante e após a realização das ações de capacitação previstas, registrando-se os resultados e os impactos para fins de comprovação de sua eficácia.

Para isso, os indicadores são importantes instrumentos de planejamento, devendo ser criados e gerados criteriosamente, assegurando a disponibilidade dos dados e dos resultados mais relevantes, principalmente no que se refere à definição de objetivos institucionais. Os indicadores que serão utilizados pela Área de Gestão de Pessoas para monitorar os resultados referentes à capacitação no Huab no ano de 2023 são:

### 8.1. Indicador 1 – Tempo médio de capacitação por colaboradores

#### INDICADORES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

<b>1. Descrição do indicador 1</b>	Tempo médio de capacitação por colaborador (TMc)
<b>2. Detalhamento do conceito/objetivo</b>	Medir o tempo médio de capacitação realizada por cada colaborador
<b>3. Método de Cálculo</b>	Nº total de horas de capacitação (CHt) / Nº total de colaboradores (TC)
<b>4. Fórmula</b>	$TMc = CHt / TC$
<b>5. Unidade de medida</b>	Hora
<b>6. Periodicidade</b>	Trimestral (Monitoramento) - Anual (Resultado)
<b>7. Como apurar o indicador</b>	Relatório dos colaboradores que participaram de capacitação no ano, contendo dados sobre carga horária dos eventos
<b>8. Fonte de dados</b>	Sistema de Acompanhamento e Cadastro de Desenvolvimento de Competências (SACDC)

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 16/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

**9. META do Contrato de Objetivos 2023**

20 horas

**10. Responsável pela apuração**

Área de Gestão de Pessoas

## 8.2. Indicador 2 – Nível médio de satisfação com os eventos de capacitação realizados

### INDICADORES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

**1. Descrição do indicador 2**

Nível médio de satisfação com os eventos de capacitação realizados (MS)

**2. Detalhamento do conceito/objetivo**

Avaliar a qualidade dos serviços de capacitação oferecidos

**3. Método de Cálculo**

Média da avaliação de satisfação de cada evento (MAe) / Total de eventos de capacitação realizados (TE) x 100

**4. Fórmula**

$MS = MAe / TE \times 100$

**5. Unidade de medida**

Porcentagem

**6. Periodicidade**

Trimestral (Monitoramento) - Anual (Resultado)

**7. Como apurar o indicador**

Relatório da avaliação de reação dos eventos de capacitação em cada trimestre

**8. Fonte de dados**

Sistema de Acompanhamento e Cadastro de Desenvolvimento de Competências (SACDC)

**9. META**

80 %

**10. Responsável pela apuração**

Área de Gestão de Pessoas

## 9. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

As ações de capacitação deverão implicar em benefícios para os colaboradores e, conseqüentemente, para a organização. A avaliação é um instrumento indissociável dos processos de ensino e de aprendizagem, ela possibilita a verificação dos resultados e a busca de novos caminhos para melhorar transparência, suporte à mudança, integração, continuidade e evolução do desenvolvimento de competências.

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 17/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

Desse modo, a avaliação das ações de capacitação realizada no Huab pode permear diferentes níveis, como apresentados a seguir:

### 9.1. Avaliação de reação

Trata-se da identificação do grau de satisfação dos participantes de cada evento de capacitação com relação a aspectos como material didático, atuação do facilitador, atuação do participante, infraestrutura e outros. A avaliação de reação deve ser aplicada em todas as ações de capacitação;

### 9.2. Avaliação de aprendizagem

Essa avaliação diz respeito à mensuração do progresso dos participantes com relação a sua aprendizagem e pode ser:

- Diagnóstica:** Realizada no início do evento de capacitação, visa identificar previamente o nível de conhecimento e/ou habilidades dos participantes, ou seja, caracteriza-se como um pré-teste, permitindo ajustes na condução do plano de capacitação.
- Formativa:** Avaliação realizada ao longo do processo de capacitação (contínua), com a finalidade de verificar se os objetivos de aprendizagem estabelecidos no projeto de capacitação estão sendo atingidos.
- Somativa:** Esse tipo de avaliação de aprendizagem é a soma dos processos avaliativos realizados por determinado participante, envolvendo os conhecimentos que o colaborador demonstrou ter adquirido, bem como atestando se o participante está apto a colocar em prática o que está previsto no objetivo geral da capacitação.

### 9.3. Avaliação de impacto

A avaliação de impacto ou avaliação de resultados alcançados em função da participação em ação de capacitação pode indicar melhoria da qualidade dos serviços prestados, redução de custos, aumento da produtividade, melhoria do desempenho no trabalho etc.

- A avaliação de resultados deve estar alinhada ao atingimento dos objetivos de aprendizagem, bem como ao seu impacto positivo no ambiente de trabalho.
- O instrumento avaliativo deve coletar informações sobre melhorias, resultados, evidência e eficácia do evento de capacitação;
- O Gestor da área demandante da capacitação deverá colher as informações sobre os resultados obtidos por meio de evidências;
- A aplicação da avaliação de resultados, pelo gestor da área demandante, deve ocorrer entre 90 (noventa) e 120 (cento e vinte) dias da realização do evento de capacitação.

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 18/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

Exceto em casos específicos, onde deverá constar comprovação de que os resultados só estarão evidentes em período superior, não podendo ultrapassar 180 (cento e oitenta) dias.

- A Área de Gestão de Pessoas deverá analisar os resultados alcançados e comparar com os objetivos propostos no projeto de capacitação;
- A Área de Gestão de Pessoas, em conjunto com o Gestor da área demandante, deve planejar ações corretivas por meio de plano de ação, sempre que necessário para assegurar a melhoria contínua.
- A aplicação da avaliação de resultados ocorrerá em eventos de curta e média duração, com carga horária total igual ou superior a oito horas, quando prevista pela área demandante em conjunto com a Área de Gestão de Pessoas.

## 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As ações de capacitação propostas neste Plano buscam contribuir para a mudança de comportamento, por meio da construção de conhecimentos, desenvolvimento de habilidades e fortalecimento de atitudes.

Um dos pontos principais para que o processo de aprendizagem tenha êxito é que todos os envolvidos, direta ou indiretamente, possam investir esforços na consolidação de uma cultura de capacitação continuada, da implantação do Plano, perpassando execução, monitoramento e avaliação.

O Plano de Desenvolvimento de Competências é parte fundamental na construção de uma gestão diferenciada e preconizada pelo Huab, integrando conhecimento, prática e aprendizado significativo, formando ao longo da vida trabalhadores conscientes de sua natureza social e do poder de transformação de sua atividade profissional.

À vista disso, este é um documento elaborado pela Área de Gestão de Pessoas do Huab, com o intuito de apresentar as ações de capacitação a serem realizadas no ano de 2023, na perspectiva de suprir as lacunas de competências profissionais, aprimorar os processos de trabalho e promover novos conhecimentos, melhorando a qualidade dos serviços de saúde prestados à população. Plano que segue alinhado à [Norma - SEI nº 5/2022/DGP-EBSERH](#) e à [Portaria- SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022](#).

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 19/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

## REFERÊNCIAS

ABBAD, G. S.; VARGAS, M. R. Bases Conceituais em Treinamento, Desenvolvimento e Educação. In: BORGES-ANDRADE, J. B.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. (Colaboradores). Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS n. 1996, de 20 de agosto de 2007. Dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2007.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS n. 198, de 13 de fevereiro de 2004. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências. Brasília: Gabinete do Ministro, 2004.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS n. 278, de 27 de fevereiro de 2014. Institui diretrizes para implementação da Política de Educação Permanente em Saúde, no âmbito do Ministério da Saúde (MS). Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Política Nacional de Educação Permanente em Saúde: o que se tem produzido para o seu fortalecimento? 1. ed. rev. Brasília: Ministério da Saúde, 2018.

CAMILO, Juliana; GOMES, Dione Fagundes Nunes; FORTIM, Ivelise. Gestão de Pessoas: Práticas em treinamento e desenvolvimento. São Paulo: Editora Senac, 2018.

CASARINI, Fabiana Gradela; BAUMGARTNER, Marcos. Educação Corporativa: da teoria à prática. São Paulo: Editora Senac, 2012.

EBSERH, Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. Norma Operacional nº 0, de 19 de maio de 2014. Dispõe sobre a participação dos colaboradores da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares em eventos de capacitação.

FREIRE, Paulo. Pedagogia dos sonhos possíveis. ed. 6. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 2020.

MADRUGA, Roberto. Treinamento e desenvolvimento com foco em educação corporativa: Competências e técnicas de ensino presencial e on-line, fábrica de conteúdo, design instrucional, design thinking e gamification. 1. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2017.

SANTOS, Soraia Ribeiro; LOPES, Roseli de Paula. Manual de Treinamento e Desenvolvimento: Uma abordagem técnica e pedagógica. 1. ed. Porto Alegre: Simplíssimo, 2021.

TEIXEIRA, Elizabeth; MOTA, Vera Maria Saboia de Souza. Tecnologias Educacionais em Foco. Série Educação em Saúde. 1. ed. v. 2. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2011.

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 20/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

## 11. HISTÓRICO DE REVISÃO

VERSÃO	DATA	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO
1.0	10/03/2023	Versão inicial.

<p><b>Elaboração</b></p> <p>Laura Regina Oliveira Santana Psicologia Organizacional e do Trabalho</p> <p>Adalgiza Maria De Oliveira Moura Assistente Administrativo</p> <p>Erivaldo da Silva Santos Chefe da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas</p>	Assinatura eletrônica via SEI
<p><b>Revisão</b></p> <p>Siderlan Carlos Silva Barbosa Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas</p>	
<p><b>Validação</b></p> <p>Vanessa Freires Maia Setor de Gestão da Qualidade</p>	Assinatura eletrônica via SEI
<p><b>Aprovação</b></p> <p>Siderlan Carlos Silva Barbosa Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas</p>	Assinatura eletrônica via SEI

Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 21/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

**ANEXO 1 - FLUXO PROCESSUAL SEI E FLUXOGRAMA DE CAPACITAÇÃO INTERNA**



Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 22/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

**ANEXO 2 - TUTORIAL – COMO CRIAR UM “PROJETO DE TREINAMENTO – SEI”  
PROJETO DE CAPCITAÇÃO INTERNA**



Tipo do Documento	<b>PLANO</b>	PL.UDP.002 - Página 23/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

**ANEXO 3 – NORMA - SEI Nº 5/2022**

**NORMA DE CAPACITAÇÃO EBSERH**



Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.002 - Página 24/24	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2023	Emissão: 10/03/2023	Próxima revisão: 10/03/2025
		Versão: 1.0	

**ANEXO 4 – PORTARIA - SEI Nº 2931, DE 26 DE DEZEMBRO DE 202  
REGULAMENTAÇÃO DA ATIVIDADE DE INSTRUTORIA INTERNA**



## CERTIDÃO

Processo nº 23527.002252/2023-34

Interessado: Hospital Universitário Ana Bezerra (HUAB-UFRN)

### CERTIDÃO DE APROVAÇÃO

Certidão de Aprovação do Plano de Desenvolvimento de Competências do Huab - PDC 2023 (29908557).

Elaboração	
Laura Regina Oliveira Santana Psicologia Organizacional e do Trabalho	Assinado eletronicamente via SEI
Adalgiza Maria De Oliveira Moura Assistente Administrativo	
Erivaldo da Silva Santos Chefe da Unidade de E-Saúde	
Revisão	
Siderlan Carlos Silva Barbosa Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas	Assinado eletronicamente via SEI
Validação	
Vanessa Freires Maia Setor de Vigilância em Saúde	Assinado eletronicamente via SEI
Aprovação	
Siderlan Carlos Silva Barbosa Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas	Assinado eletronicamente via SEI



Documento assinado eletronicamente por **Laura Regina Oliveira Santana, Psicólogo(a)**, em 17/05/2023, às 08:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Erivaldo da Silva Santos, Chefe de Unidade**, em 17/05/2023, às 09:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Siderlan Carlos Silva Barbosa, Chefe de Divisão**, em 18/05/2023, às 09:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Vanessa Freires Maia**,



Enfermeiro(a), em 18/05/2023, às 13:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

---



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **29252507** e o código CRC **9A00DA2A**.

---

Referência: Processo nº 23527.002252/2023-34

SEI nº 29252507