

# PLANO

HUAB-UFRN/EBSERH

## Plano de Desenvolvimento de Competências

Versão: 1 | 2025



**SUPERINTENDENTE**

MARIA CLAUDIA MEDEIROS DANTAS DE RUBIM COSTA

**GERENTE ADMINISTRATIVO**

SEVERINO CLEMENTE DA SILVA FILHO

**CHEFE DO SETOR/UNIDADE**

ELISANGELA MARIA SILVA DE MEDEIROS

**ELABORAÇÃO**

Jailson Laurindo Sousa - DIVGP/UAP

Adalgiza Maria De Oliveira Moura - DIVGP/UAP

**ANÁLISE**

Siderlan Carlos Silva Barbosa - DIVGP/GAD

**VALIDAÇÃO**

Vanessa Freires Maia – STGQ/SUP

**APROVAÇÃO**

Elisangela Maria Silva de Medeiros -DIVGP/GAD

Data da emissão: 17/02/2025

Código do documento: PL.UDP.005

ISBN:

*Permitida a reprodução parcial ou total, desde que indicada a fonte e sem fins lucrativos. ©2024, Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. Todos os direitos reservados [www.ebserh.gov.br](http://www.ebserh.gov.br)*



## 1. OBJETIVOS

### 1.1. Objetivo Geral

Promover ações de capacitação que possibilitem o desenvolvimento de competências transversais, gerenciais e técnicas necessárias à melhoria do desempenho profissional dos colaboradores do Huab.

### 1.2. Objetivos Específicos

- Oferecer ações de capacitação aos colaboradores, conforme necessidades diagnosticadas, buscando o fortalecimento de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores;
- Desenvolver ações de capacitação direcionadas à aplicação prática, respeitando a realidade e as vivências dos profissionais;
- Mobilizar os 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, efetividade e eficácia dos serviços prestados à população, a partir da transformação das práticas de saúde;
- Avaliar a satisfação dos participantes e os resultados das ações de capacitação realizadas, visando a melhoria dos processos.

## 2. METODOLOGIA

O processo de desenvolvimento de pessoas está inserido nas bases da educação permanente e busca formação organizada, alinhada aos objetivos institucionais e às necessidades educacionais dos serviços e dos profissionais. Nesse sentido, para a construção do Plano de Desenvolvimento de Competências do Huab - PDC 2024, buscou-se organizar as demandas de desenvolvimento 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 de Pessoas, referentes às lacunas de competências, da indicação dos gestores no “Desenvolver Competências” da Gestão do Desempenho (GD), por meio do “Relatório Lacunas de Competências” do Sistema Informatizado de Gestão de Pessoas (SIGP) da Ebserh, culminando com a 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 2025, será elaborado um relatório final, o qual deverá ser 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. Destaca-se que, em determinadas ações de capacitações estratégicas podem ser disponibilizadas vagas para os demais hospitais da Rede Ebserh, como também para a Rede de Atenção à Saúde estadual e municipal.

### 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

- 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 2025

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

ID	EVENTO	MODALIDADE / TIPO	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA
01	LICITAÇÃO	Presencial / Ação interna	Colaboradores do SAFS, equipe de planejamento (demais áreas)	2 horas
02	GESTÃO DE ESTOQUE	Presencial / Ação interna	Colaboradores assistenciais e administrativos	2 horas



03	FISCALIZAÇÃO CONTRATUAL	Presencial / Ação interna	Gestores e Fiscais	2 horas
04	MAPEAMENTO DE PROCESSOS	Presencial / Ação interna	Colaboradores, chefias e lideranças	2 horas
05	GESTÃO DE PROJETOS	Presencial / Ação interna	Colaboradores, chefias e lideranças	2 horas
06	GESTÃO DE INDICADORES	Presencial / Ação interna	Colaboradores, chefias e lideranças	2 horas
07	SEMANA DE SEGURANÇA DO PACIENTE	Presencial / Ação interna	Profissionais assistenciais e administrativos	2 horas
08	COMO PREVENIR E CONTROLAR INFECÇÕES RELACIONADAS À ASSISTÊNCIA À SAÚDE (IRAS)?	Presencial / Ação interna	Colaboradores assistenciais	2 horas
09	RELAÇÃO ENTRE INFECÇÃO DE CORRENTE SANGUÍNEA ASSOCIADA E O USO DO CATETER VENOSO CENTRAL	Presencial / Ação interna	Colaboradores assistenciais	2 horas
10	COMO PREVENIR PNEUMONIAS ASSOCIADAS A VENTILAÇÃO MECÂNICA	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais	2 horas
11	DOENÇAS DE NOTIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA (DNC): O QUE PRECISAMOS SABER?	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais	2 horas
12	LESÃO POR PRESSÃO: AVALIAÇÃO DE RISCO E MEDIDAS DE PREVENÇÃO	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais	4 horas
13	RISCO DE QUEDA: COMO PODEMOS PREVENIR?	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais	2 horas
14	QUALIFICANDO O PREENCHIMENTO DE DECLAÇÃO DE NASCIDO VIVO	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais	2 horas
15	FORTALECENDO A IDENTIFICAÇÃO SEGURA DO PACIENTE NO AMBIENTE HOSPITALAR	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais	2 horas
16	QUALIFICANDO O PREENCHIMENTO DE DECLAÇÃO DE ÓBITO	Presencial/ Ação interna	Colaboradores assistenciais	2 horas

17	<b>CAPACITAÇÃO EM REACTUAÇÃO E PLANILHAS DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Gestores e fiscais de contratos	2 horas
18	<b>BOAS PRÁTICAS EM PESQUISA CLÍNICA</b>	<b>Presencial/ Ação interna</b>	Colaboradores, docentes e residentes	2 horas
19	<b>SAÚDE BASEADA EM EVIDÊNCIA</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores, docentes e residentes	2 horas
20	<b>AVALIAÇÃO EM TECNOLOGIA EM SAÚDE</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores, docentes e residentes	2 horas
21	<b>METODOLOGIA CIENTÍFICA</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores, docentes e residentes	2 horas
22	<b>GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO PARA EMPRESA PRESTADORAS DE SERVIÇO</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Setor de Administração, Unidade de Licitações e Contratos, Equipe de Planejamento da Contratação e Gestor e Fiscal de Contrato.	2 horas
23	<b>NR32 - RISCOS BIOLÓGICOS: EXPOSIÇÕES AOS AGENTES BIOLÓGICOS E OS CUIDADOS COM O MANUSEIO DE PERFUROCORTANTES</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Gestores e colaboradores	2 horas
24	<b>NR06 - USO, GUARDA E CONSERVAÇÃO DOS EPIS</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores e residentes	2 horas
25	<b>NR23 - UTILIZAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS DE COMBATE A PRINCÍPIO DE INCÊNDIO</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e residentes	2 horas
26	<b>NR32 - UTILIZAÇÃO SEGURA DE PRODUTOS QUÍMICOS</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais, administrativos e residentes	2 horas
27	<b>NR32 - RISCOS BIOLÓGICOS: EXPOSIÇÕES AOS AGENTES BIOLÓGICOS E OS CUIDADOS COM O MANUSEIO DE PERFUROCORTANTES</b>	<b>Presencial / Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e residentes	2 horas
28	<b>NR32 - ACIDENTES DO TRABALHO</b>	<b>Presencial/Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e residentes	2 horas

29	<b>NR32 - RISCOS BIOLÓGICOS: EXPOSIÇÕES AOS AGENTES BIOLÓGICOS E OS CUIDADOS COM O MANUSEIO DE PERFUROCORTANTES</b>	<b>Presencial/Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e residentes	2 horas
30	<b>CURSO BIZAGE</b>	<b>Presencial/Ação interna</b>	Colaboradores e residentes	2 horas
31	<b>MANEJO DO ALEITAMENTO MATERNO EM UTIN</b>	<b>Presencial/Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e residentes	2 horas
32	<b>NOVAS TECNOLOGIAS EM VENTILAÇÃO MECÂNICA</b>	<b>Presencial/Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e residentes	2 horas
33	<b>CAPACITISMO</b>	<b>Presencial/Ação interna</b>	Colaboradores em geral e residentes	2 horas
34	<b>SAÚDE MENTAL MATERNA</b>	<b>Presencial/Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e residentes	2 horas
35	<b>ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD)</b>	<b>Presencial/Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e residentes	2 horas
36	<b>PRIMEIROS SOCORROS EMERGENCIAIS EM ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO</b>	<b>Presencial/Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e residentes	2 horas
37	<b>VENTILAÇÃO NÃO INVASIVA EM PEDIATRIA E NEONATOLOGIA</b>	<b>Presencial/Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e residentes	2 horas
38	<b>GÊNERO, VULNERABILIDADE E RACISMO</b>	<b>Presencial/Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e residentes	2 horas
39	<b>ACADEMIA DE LIDERANÇA PARA EXCELÊNCIA EM GESTÃO</b>	<b>Presencial/Ação interna</b>	Líderes assistenciais e administrativos	2 horas
40	<b>ATUAÇÃO DA FARMÁCIA HOSPITALAR NA GESTÃO DOS GASES MEDICINAIS: DA LOGÍSTICA À ATUAÇÃO CLÍNICA</b>	<b>Presencial/Ação interna</b>	Colaboradores assistenciais e residentes	2 horas
41	<b>ASSÉDIO MORAL E SEXUAL</b>	<b>Presencial/Ação interna</b>	Colaboradores em geral	1 hora

Quadro 1. Distribuição das ações de capacitação sem uso de orçamento descentralizado.



**1.2. Ações de capacitação para os profissionais preceptores**

ID	EVENTO	MODALIDADE / TIPO	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA
42	CURSO DE INTRODUÇÃO À PRECEPTORIA EM SAÚDE	Presencial/Ação interna	Colaboradores assistenciais e administrativos	2 horas
43	METODOLOGIAS DE AVALIAÇÃO PARA A PRECEPTORIA	Presencial/Ação interna	Colaboradores assistenciais e administrativos	2 horas

Quadro 2. Ações de capacitação para preceptores.

**1.3. Ações de capacitação da Escola Ebserh de Educação Corporativa (3EC)**

ID	EVENTO	MODALIDADE / TIPO	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA
44	MANEJO CLÍNICO EM ALEITAMENTO MATERNO	EaD / Ação interna	Colaboradores assistenciais e administrativos	16 horas
45	COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA	EaD / Ação interna	Gestores e colaboradores	4 horas
46	NORMA OPERACIONAL DE CONTROLE DISCIPLINAR	EaD/Ação interna	Colaboradores do Huab	8 horas
47	INTRODUÇÃO À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	EaD/Ação interna	Colaboradores do Huab	8 horas
48	SEI! - MODULO USAR	EaD/ Ação interna	Colaboradores do Huab	8 horas
49	ASSÉDIO MORAL: COMO COMBATER E PREVENIR	EaD/ Ação interna	Colaboradores do Huab	4 horas
50	ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO	EaD/ Ação interna	Colaboradores do Huab	4 horas
51	FUNDAMENTOS DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E RECURSOS DE TI	EaD/ Ação interna	Colaboradores do Huab	8 horas
52	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA EBSERH	EaD / Ação interna	Colaboradores assistenciais e administrativos	8 horas

Quadro 3. Ações de capacitação da 3EC.

## 2. 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 à construção de novos conhecimentos, padrões éticos de comportamento valorizados, aumento da produtividade e melhoria do clima organizacional;
- Melhoria da comunicação, relacionamento interpessoal e qualidade dos serviços prestados pelo Huab;
- Execução mínima de 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.

## 3. INDICADORES DE MONITORAMENTO

O monitoramento deste Plano se dará no ano de 2025, 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 2025 são:

**3.1. 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)
<b>9. META do Contrato de Objetivos 2024</b>	20 horas
<b>10. Responsável pela apuração</b>	Área de Gestão de Pessoas

**3.2. Indicador 2 – Nível médio de satisfação com os eventos de capacitação realizados**

INDICADORES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	
<b>1. Descrição do indicador 2</b>	Nível médio de satisfação com os eventos de capacitação realizados (MS)
<b>2. Detalhamento do conceito/objetivo</b>	Avaliar a qualidade dos serviços de capacitação oferecidos
<b>3. Método de Cálculo</b>	Média da avaliação de satisfação de cada evento (MAe) / Total de eventos de capacitação realizados (TE) x 100
<b>4. Fórmula</b>	$MS = MAe / MTq \times 100$
<b>5. Unidade de medida</b>	Porcentagem

<b>6. Periodicidade</b>	Trimestral (Monitoramento) - Anual (Resultado)
<b>7. Como apurar o indicador</b>	Relatório da avaliação de reação dos eventos de capacitação em cada trimestre
<b>8. Fonte de dados</b>	Sistema de Acompanhamento e Cadastro de Desenvolvimento de Competências (SACDC)
<b>9. META</b>	80 %
<b>10. Responsável pela apuração</b>	Área de Gestão de Pessoas

#### 4. 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.

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

##### 4.1. Avaliação de reação

Trata-se da identificação do grau de satisfação dos participantes de cada evento de capacitação acerca de 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;

##### 4.2. Avaliação de aprendizagem

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

- a) **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.
- b) **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.
- c) **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.

### 4.3. 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. 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.

## 5. 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 o processo de aprendizagem ter êxito é o engajamento de todos os envolvidos, direta ou indiretamente. Investir esforços na consolidação de uma cultura de capacitação permanente e continuada é indispensável e se faz necessária desde a implantação do plano, perpassando execução, monitoramento e avaliação.

Ressalta-se que o Plano de Desenvolvimento de Competências é fundamental na construção de uma gestão diferenciada e pode contribuir para a integração entre conhecimento, prática e aprendizado significativo, formando trabalhadores conscientes de sua realidade, natureza social e do poder de transformação proporcionado por 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 2025 no Huab, na perspectiva de amenizar as lacunas de competência, aprimorando os processos de trabalho e promovendo a construção de conhecimentos que fortaleçam a melhoria da 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](#).



**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.

\_\_\_\_\_. 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.

\_\_\_\_\_. 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. 2ª ed. Segunda reimpressão. Brasília: Ministério da Saúde, 2013.

\_\_\_\_\_. 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.

\_\_\_\_\_. 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.

## 6. HISTÓRICO DE REVISÃO

VERSÃO	DATA	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO
1.0	17/02/2025	Versão inicial.

<b>Elaboração</b> Jailson Laurindo Sousa - DIVGP/UAP Adalgiza Maria De Oliveira Moura - DIVGP/UAP	Data: 17/02/2025
<b>Análise</b> Siderlan Carlos Silva Barbosa - DIVGP/GAD	Data: 17/02/2025
<b>Validação</b> Vanessa Freires Maia – STGQ/SUP	Data: 24/02/2025
<b>Aprovação</b> Elisangela Maria Silva de Medeiros -DIVGP/GAD	Data: 24/02/2025

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



## ANEXO 2 - TUTORIAL – COMO CRIAR UM “PROJETO DE TREINAMENTO – SEI” PROJETO DE CAPACITAÇÃO INTERNA



**ANEXO 3 – NORMA - SEI Nº 5/2022**

**NORMA DE CAPACITAÇÃO EBSE RH**



**ANEXO 4 – PORTARIA - SEI N° 2931, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2022  
REGULAMENTAÇÃO DA ATIVIDADE DE INSTRUTORIA INTERNA**



HOSPITAL UNIVERSITÁRIO ANA BEZERRA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE  
Praça Tequinha Farias, nº 13 - Bairro Centro, Santa Cruz/RN, CEP 59200-000  
- <http://huab-ufrn.ebserh.gov.br>

Certidão

Processo nº 23527.002727/2024-73

Interessado: Divisão de Gestão de Pessoas

Certidão de Assinatura do Plano de Desenvolvimento de Competências (PDC) 2025 ([47237319](#))

<b>ELABORAÇÃO</b>	
Jailson Laurindo Sousa Psicólogo Organizacional e do Trabalho	Assinado eletronicamente via SEI
Adalgiza Maria De Oliveira Moura Assistente Administrativo	
Elisângela Maria Silva de Medeiros Chefe da Unidade de Administração de Pessoas	
<b>REVISÃO</b>	
Siderlan Carlos Silva Barbosa Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas	Assinado eletronicamente via SEI
<b>VALIDAÇÃO</b>	<b>ASSINATURA</b>
Vanessa Freires Maia Setor de Gestão da Qualidade	Assinado eletronicamente via SEI
<b>APROVAÇÃO</b>	<b>ASSINATURA</b>
Siderlan Carlos Silva Barbosa Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas	Assinado eletronicamente via SEI



Documento assinado eletronicamente por **Jailson Laurindo Sousa, Psicólogo(a)**, em 24/02/2025, às 16:44, 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 **Adalgiza Maria de Oliveira Moura, Assistente Administrativo**, em 24/02/2025, às 16:45, 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 **Elisângela Maria Silva de Medeiros, Chefe de Unidade**, em 24/02/2025, às 17:12, 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 25/02/2025, às 11:48, 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 27/02/2025, às 09:03, 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 **47237358** e o código CRC **B1573495**.