	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	Data 1ª versão: 09/04/2017
		Ult. Revisão: 03/06/2024
		Vencimento: 03/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 1/8
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b> <b>HPD-EDC-PR-01</b>	

## 1. OBJETIVO

Delinear processos para gerenciar a capacitação, o desenvolvimento e a educação, com o intuito de aperfeiçoar as habilidades e competências de seus colaboradores de acordo com os propósitos corporativos, valores, normas, regulamentos e diretrizes da Gestão de Pessoas.

## 2. RESPONSABILIDADES

### 2.1. DIRETORIA

Realizar e aprovação planejamento estratégico que servira de base para o levantamento de necessidade de treinamento.

### 2.2. GERÊNCIA DE GENTE E GESTÃO

Mapeamento das competências essenciais (organizacionais), profissionais e setoriais para o desempenho das atividades em cada uma das áreas.

Estimular a capacitação e aprimoramento educacional baseado nas competências. Oferecer suporte e infraestrutura administrativa necessária para condução das ações de treinamento e capacitação.

Validar a documentação da educação continuada, fortalecendo o processo de ensino corporativo como pilar estratégico organizacional.


### 2.3. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Captação, seleção e contratação de pessoas

Cadastrar o novo colaborador no sistema Tasy.

Encaminhar para a área de Educação Continuada a relação dos colaboradores (recém-contratados e os de retorno de licença médica ou maternidade) que participarão do PIC (Plano de Integração do Colaborador).

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

 <b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	Data 1ª versão: 09/04/2017
		Ult. Revisão: 03/06/2024
		Vencimento: 03/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 2/8
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b>  <b>HPD-EDC-PR-01</b>	


#### 2.4. EDUCAÇÃO CONTINUADA

- Apoiar os gestores na elaboração do LNT- Levantamento Necessidade de Treinamento Plano Anual de Treinamentos (PAT) – Educação Continuada todas as áreas;
- Gerencia a programação e execução da ambientação/integração (PIC) do novo Colaborador;
- Gerencia a programação e execução PIC Específico para assistência.
- Apoiar na execução dos treinamentos do Programa de Compliance.
- Realizar e/ou apoiar na realização do treinamento de Ressuscitação/Acionamento do Código Azul
- Apoiar e monitorar a capacitação para utilização de equipamentos de responsabilidade da Engenharia Clínica, Educação Continuada e Gestores das áreas;
- Apoio os multiplicadores de conhecimento técnico/protocolos das áreas em relação ao planejamento e metodologias educacionais.
- E-Learning (Med portal);
- Participação em eventos internos e externos/ disseminação do conhecimento.

#### 2.5. GESTORES

- Elaborar LNT - Levantamento de Necessidade de Treinamento
- Elaborar o PAT – Plano Anual de Treinamento
- Garantir a participação dos colaboradores nos treinamentos e eventos
- Entregar a lista de frequência dentro do prazo definido

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

 <b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	Data 1ª versão: 09/04/2017
		Ult. Revisão: 03/06/2024
		Vencimento: 03/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 3/8
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b>  <b>HPD-EDC-PR-01</b>	

- Realizar e /ou garantir a realização de treinamentos in loco;
- Identificar os multiplicadores de conhecimento técnico/protocolos das respectivas áreas.

## 2.6. COLABORADORES

Participar ativamente dos treinamentos e eventos promovidos pelo Hospital.

## 3. ABRANGÊNCIA


Este programa se aplica a todos os colaboradores do Hospital.

## 4. DESCRIÇÃO

O Hospital tem como fundamento os seus propósitos organizacionais que abrangem a missão, visão, valores e negócio. A missão é definida pelo: “Compromisso com a qualidade pela vida”. Além disso, declara sua filosofia baseada em três princípios básicos: o científico, o cultural e o humanístico. O Hospital tem como premissa a definição de formação desejada e o conjunto de habilidades e conhecimentos necessários ao cumprimento dos objetivos organizacionais. Para isso, define um processo, baseado no conjunto de atividades, que visam o treinamento, o desenvolvimento e a educação continuada de seus colaboradores com foco na atuação profissional e pessoal pautada na ética, no respeito e no compromisso com o fazer seguro e bem-feito nas diversas dimensões. Para isso, o Hospital disponibiliza recursos, tempo e estrutura com salas de treinamentos/reuniões, auditórios, plataforma de ensino EAD, bem como o próprio local de trabalho para que sejam realizadas as capacitações e os profissionais tenham a oportunidade de participar dos processos de educação e treinamento.

Focando em modelos de estímulo da aprendizagem contínua e o incremento de novas competências e habilidades exigidas por esse mercado.

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

 <b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>Data 1ª versão: 09/04/2017</b>
		<b>Ult. Revisão: 03/06/2024</b>
		<b>Vencimento: 03/06/2025</b>
		<b>Versão: 05</b>
		<b>Nº Páginas: 4/8</b>
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b>  <b>HPD-EDC-PR-01</b>	

A educação corporativa está focada em mobilizar as motivações dos colaboradores a buscarem o conhecimento com enfoque na aplicação prática para o alcance dos objetivos da organização. Seguindo esse modelo educacional, o capital financeiro fomenta o espaço para o capital intelectual, pois o capital humano adquiriu importância estratégica.

Desta forma a organização adota o compromisso com a educação e aprendizagem no sentido desenvolver seus profissionais para aumento das qualificações necessárias ao negócio criando vantagem estratégica no ritmo econômico que o conhecimento adota.

#### **4.1. ESTRUTURA EDUCACIONAL DO PROGRAMA**


O Programa de Capacitação, Desenvolvimento e Educação do Hospital, contempla os seguintes macros processos:

- Acolher e integrar: inclui a ambientação do novo colaborador através do PIC geral, o PIC específico da assistência (curso admissional da assistência) e o treinamento no local de trabalho.
- Capacitar, avaliar e acompanhar: elaboração e execução do programa anual de treinamento (PAT)
- Desenvolver e reter talentos: programas de avaliação de desempenho e “estagiário destaque”, “destaque administrativo” e desenvolvimento de líderes.

##### **4.1.1. Treinamento**

O conceito de treinamento está intimamente relacionado ao cargo que o profissional irá ocupar dentro da Instituição, uma vez que ele se constitui no preparo para o exercício da função de forma mais produtiva, desenvolvendo as competências e contribuindo para o crescimento da organização,

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

 <b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>Data 1ª versão: 09/04/2017</b>
		<b>Ult. Revisão: 03/06/2024</b>
		<b>Vencimento: 03/06/2025</b>
		<b>Versão: 05</b>
		<b>Nº Páginas: 5/8</b>
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b>  <b>HPD-EDC-PR-01</b>	


A partir desta perspectiva, o treinamento passa a ser visto como um investimento e não como um gasto desnecessário para a organização, segundo Chiavenato 2009 “treinamento consiste em um processo educacional que é aplicado de maneira sistemática e organizada e pelo qual as pessoas adquirem conhecimentos, atitude e habilidades em função de objetivos definidos”.

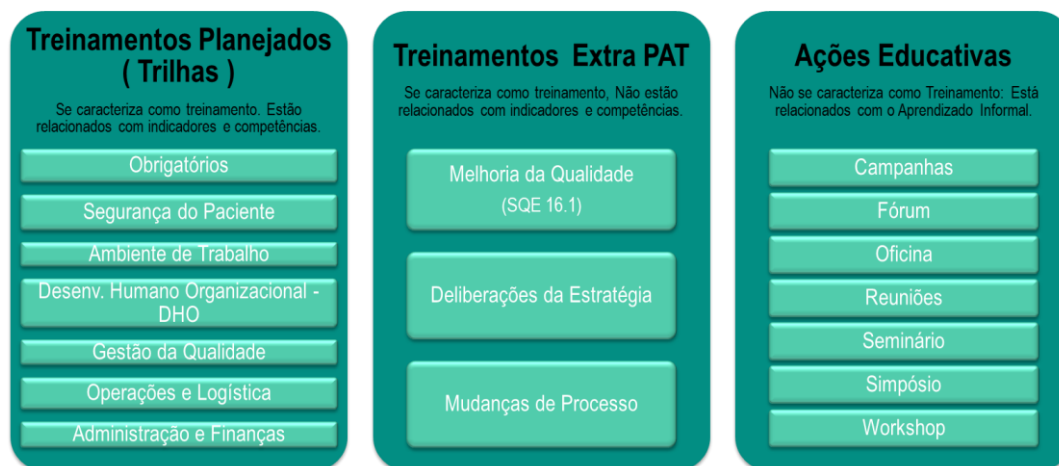
As necessidades de educação do Hospital são identificadas e planejadas por meio de LNT, levantamento de necessidades de treinamento, e usa como base: diretrizes do planejamento estratégico, resultado das atividades de medições de qualidade e segurança (não conformidades, eventos adversos, resultado de indicadores, e etc.), dados do monitoramento do gerenciamento das instalações, avaliação de competências, mudança e melhoria contínua de processos, introdução de nova tecnologias e equipamentos médicos, novos protocolos ou procedimentos clínicos, cumprimento de legislações e normas. As necessidades identificadas são relacionadas e planejadas como temas de capacitações sendo registradas no sistema de gestão.

O Plano Anual de Treinamentos – PAT é o planejamento anual dos treinamentos identificados no LNT e priorizados para o ano vigente. O PAT é o instrumento que consolida a identificação e priorização de temas de capacitação com foco no desenvolvimento de competências técnicas (conhecimento e habilidades) e/ou comportamentais (atitudes) considerando as necessidades relevantes para cada equipe no desempenho de suas atividades. Esta programação é distribuída entre os meses do ano, conforme necessidade e disponibilidade da área.

As trilhas estão classificadas em três grandes grupos:

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	Data 1ª versão: 09/04/2017
		Ult. Revisão: 03/06/2024
		Vencimento: 03/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 6/8
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b> <b>HPD-EDC-PR-01</b>	



#### 4.1.1.1. Treinamento planejado

Se caracteriza como o treinamento que está relacionado com indicadores e competências necessárias do cargo, identificadas no LNT (Levantamento de Necessidade de Treinamento) e definidos na trilha de aprendizagem. As trilhas são estruturação sob a ótica dos pilares:

- **Institucional/Organizacional**

Objetivos de aprendizagem relacionados as competências que devem ser comuns a todos os profissionais da organização. Aqui entram todos os treinamentos obrigatórios.


- **Setorial / Processual**

Objetivos de aprendizagem relacionados as competências requeridas pelo cargo em consonância com as competências exigidas para o setor de atuação.

- **Individual**

Objetivos de aprendizagem relacionados às competências comportamentais, requeridas pelo Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e/ou definidas para

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>Data 1ª versão: 09/04/2017</b>
		<b>Ult. Revisão: 03/06/2024</b>
		<b>Vencimento: 03/06/2025</b>
		<b>Versão: 05</b>
		<b>Nº Páginas: 7/8</b>
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b> <b>HPD-EDC-PR-01</b>	

desenvolvimento de carreira. Aqui, destacam-se também os treinamentos considerados “obrigatórios” para o processo de aprendizagem relacionados às competências requeridas por certificações, leis e regulamentos, os treinamentos relacionados com o exercício legal da profissão e as competências requeridas pelo cargo.

As sub trilhas estão organizadas em:



#### 4.1.1.2. Treinamento extra PAT


São os treinamentos não sinalizados/identificado por ocasião do LNT, logo não foram inseridos na composição do PAT. Normalmente está associado à necessidade de treinamento relacionado:

- Mudança de Processo;
- Eventos Adversos;
- Demandas da Estratégia.

#### 4.1.1.3. Ações educativas

Considerada uma forma diferenciada de aprendizagem, ações educativas estão diretamente relacionados com o aprendizado informal, servindo para fortalecer o

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

 <b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	Data 1ª versão: 09/04/2017
		Ult. Revisão: 03/06/2024
		Vencimento: 03/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 8/8
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b>  <b>HPD-EDC-PR-01</b>	

aprendizado e trabalhar o conhecimento previamente oferecido. Pode ocorrer através de

- Reuniões;
- Discussões;
- Campanhas;
- Simpósio;
- Fórum;
- Oficina;
- Workshop.

## **4.2. METODOLOGIAS DE APRENDIZAGEM**

Partindo da eleição e padronização de duas modalidades de ensino institucionais: presencial e EAD/E-Learning, foram definidas as metodologias de aprendizagem padrão:


### **4.2.1. Presencial**

- Centrada no Instrutor: Aula expositiva
- Centrada no Aluno: Estudo de Caso e *Problem Based Learning* – PBL
- *On The Job*: Sistema de Pares, Mentoria, e *Job Rotation*.

### **4.2.2. EAD/E-Learning**

- Síncrono: Videoconferência
- Assíncrono: Learning Management System (LMS) – Medportal
- *Blended*: Treinamento misto (presencial + EAD/E-Learning)

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

 <b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	Data 1ª versão: 09/04/2017
		Ult. Revisão: 03/06/2024
		Vencimento: 03/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 9/8
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b>  <b>HPD-EDC-PR-01</b>	

### **4.3. GESTÃO DA INFORMAÇÃO EDUCACIONAL**

#### **4.3.1. Evidências de treinamento/registro de treinamento**

Consiste na documentação da formatação do treinamento e deve constar o nome do treinamento, hora, data, local que será realizado, o nome do palestrante, público-alvo e principalmente o objetivo e o conteúdo que será ministrado. Tais dados devem estar associados às listas de frequência/participação do colaborador aluno (código, matrícula, nome do colaborador, setor, cargo e assinatura).

#### **4.3.2. Avaliação de aprendizagem**

Consiste no pré e pós teste que são avaliações somativas tradicionais realizadas no início e ao final da instrução com a finalidade de mensurar o desempenho do aluno, ou seja, o que foi aprendido.

#### **4.3.3. Avaliação de reação: conteúdo, palestrante e autoavaliação.**

Consiste em mensurar a percepção do colaborador quanto ao treinamento que participou.

#### **4.3.4. Relatórios no sistema Tasy**

- EC - Agenda de Treinamento (CATE-2459)


Lista as informações de todas as agendas (treinamentos) inseridas e encerradas, as quais irão originar um evento.

- EC - Evento de Treinamento (CATE-2446)

Lista as informações de todas as agendas (treinamentos) que foram finalizadas, sendo convertidas em evento realizado.

- EC - Participante por Treinamento (CATE-2461)

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

 <b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	Data 1ª versão: 09/04/2017
		Ult. Revisão: 03/06/2024
		Vencimento: 03/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 10/8
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b>  <b>HPD-EDC-PR-01</b>	

Relaciona as informações de todos os participantes que realizaram um determinado treinamento.

- EC - Treinamento do Participante (CATE-CATE-637)

Lista todos os treinamentos que o colaborador realizou desde a sua admissão até o dia da emissão.

- EC - Treinamento do Participante por Período (CATE-1692)

Lista todos os treinamentos que o colaborador realizou dentro de um período selecionado.

- EC - Palestrante de Treinamento (CATE-624)

Lista todos os treinamentos que o colaborador ministrou dentro de um período selecionado.

#### **4.3.5. Business Intelligence (BI)**


O dashboard de informações no Weknow gerencia os dados dos planejamentos de treinamento da plataforma de ensino a distância Medportal.

- Status de Realização por Treinamento;
- Média da Avaliações Realizadas por colaborador;
- Status de Realização por Treinamento por setor;
- Status de Realização por Treinamento por Cargo.

### **4.4. PROGRAMAS E PRINCIPAIS TREINAMENTOS**

#### **4.4.1. Integração**

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

 <b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	Data 1ª versão: 09/04/2017
		Ult. Revisão: 03/06/2024
		Vencimento: 03/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 11/8
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b>  <b>HPD-EDC-PR-01</b>	

Consiste no processo de receitação e ambientação do novo colaborador às normas, políticas e procedimentos da empresa. O programa inicial ocorre em dois momentos:

- Ambientação geral (também conhecido como PIC)
- Ambientação assistencial específica (também conhecida como curso admissional assistencial)

#### **4.4.1.1. Ambientação geral (PIC)**

Consiste na capacitação destinada ao processo de admissão de novos colaboradores e tem como objetivo ambientá-los quanto à missão, visão, valores, cultura, normas e procedimentos da organização, contribuindo para a compreensão e ambientação junto à organização, bem como suas responsabilidades para o cumprimento da missão. É organizado pela educação continuada e ministrado em parceria com as lideranças/profissionais de diversas áreas. E é aplicado a todos os novos colaboradores no primeiro dia de trabalho.


#### **4.4.1.2. Ambientação assistencial específica**

Trata-se da capacitação de integração destinada aos novos colaboradores da enfermagem que atuam na assistência (enfermeiros, técnicos, auxiliares e estagiários). Tem foco na apresentação e alinhamento dos principais processos assistenciais da organização, garantindo uma atuação coerente à missão, recursos e necessidades de segurança do paciente.

#### **4.4.2. Programa de compliance**

Tem como objetivo capacitar colaboradores, corpo clínico, fornecedores e demais parceiros nas regras do Manual de Compliance e nas melhores práticas para conduta ética. Os treinamentos são ministrados de forma on line, bem como de forma presencial pela gerência de gente e gestão, em parceria com a Educação

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

 <b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>Data 1ª versão: 09/04/2017</b>
		<b>Ult. Revisão: 03/06/2024</b>
		<b>Vencimento: 03/06/2025</b>
		<b>Versão: 05</b>
		<b>Nº Páginas: 12/8</b>
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b>  <b>HPD-EDC-PR-01</b>	

Continuada. É realizado para os colaboradores admitidos durante o Treinamento da Ambientação/PIC. Os colaboradores devem ser reciclados periodicamente e/ou sempre que área de compliance solicitar.

#### **4.4.3. Ressuscitação/Acionamento do Código Azul**

Os membros da equipe que prestam cuidados ao paciente e outros profissionais identificados pelo Hospital são treinados para realizar o procedimento de acordo com o nível de responsabilidade. As evidências de capacitação e aprovação dos colaboradores ficam disponíveis na Educação Continuada e do corpo clínico na Diretoria Técnica/Credenciamento.

Esta capacitação ocorre conforme cronograma divulgado pela Educação Continuada acordada com a assistência e tem prazo de validade conforme nível de treinamento listado abaixo:


- **Ressuscitação Nível 1 - Suporte Avançado de Vida (SAV):** acionamento mais atendimento primário e secundário na parada cardiorrespiratória (PCR). Público-alvo: enfermeiros de áreas assistenciais e as seguintes especialidades médicas: Anestesiologista; Intensivista (adulto e pediátrico); Emergencistas (Clínicos e Cardiologistas que atendem no Pronto Socorro);

Os enfermeiros admitidos no Hospital recebem na ambientação específica o treinamento em SBV (Suporte Básico de Vida).

Os enfermeiros do Hospital que apresentarem certificação de curso equivalente com chancela externa\* (suporte avançado de vida), dentro do prazo de validade, não precisam realizar o curso de SAV oferecido.

Porém, para estes, deve-se ter garantia do curso institucional de SBV, que trata do protocolo de deterioração clínica.

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

 <b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>Data 1ª versão: 09/04/2017</b>
		<b>Ult. Revisão: 03/06/2024</b>
		<b>Vencimento: 03/06/2025</b>
		<b>Versão: 05</b>
		<b>Nº Páginas: 13/8</b>
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b>  <b>HPD-EDC-PR-01</b>	

As capacitações do corpo clínico são controladas pela Diretoria Técnica com apoio da Educação Continuada e realizadas através de cursos externos por entidades chanceladas à American Heart Association (AHA) ou treinamentos ministrados por membros do corpo clínico devidamente capacitados e alinhados com as diretrizes da AHA.

Validade do curso: 2 anos.

\*SAVC/ACLS: oferecido por instituições reconhecidas e chanceladas AHA (American Heart Association);

ECTE: oferecido pela ABRAMED-SOMITI, contempla em sua estrutura curricular reanimação/SAV.


- Ressuscitação Nível 2 - Suporte Básico de Vida (SBV) para profissionais de saúde: acionamento mais atendimento primário PCR. Direcionado para os Técnicos e Auxiliares de Enfermagem de áreas assistenciais por meio de aula expositiva e simulação prática oferecida pela no Curso Admissional da Enfermagem (PIC Específico) e através de curso de reciclagem anual.

Também estão incluídos neste nível os profissionais de Psicologia, Fisioterapia, Fonoaudiologia e Médicos não incluídos no Nível 1. A capacitação do corpo clínico é realizada por meio de curso e-learning na plataforma Medportal.

Validade do curso: até 2 anos para corpo clínico e 1 ano para enfermagem.

- Ressuscitação Nível 3 - Suporte Básico de Vida (SBV) para leigos: Direcionado para os colaboradores de linhas de frente em áreas não assistenciais: Recepção da Internação, Segurança/Portaria e

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf.ª Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

 <b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>Data 1ª versão: 09/04/2017</b>
		<b>Ult. Revisão: 03/06/2024</b>
		<b>Vencimento: 03/06/2025</b>
		<b>Versão: 05</b>
		<b>Nº Páginas: 14/8</b>
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b> <b>HPD-EDC-PR-01</b>	

Estacionamento. Além destes, os brigadistas também estão contemplados neste nível.

A capacitação será realizada por meio de aula expositiva e simulação prática, sendo oferecida para os profissionais anualmente.

Os brigadistas são capacitados no curso de Formação da Brigada de Incêndio.


Validade do curso: até 2 anos.

- Acionamento do Código Azul Nível 4 – destinado a 100% dos colaboradores, este conteúdo é abordado na ambientação. Compreende o reconhecimento de vítima inconsciente e o acionamento imediato do Código Azul. Também reforçado em ações educativas.

A Educação Continuada em parceria com a Engenharia Clínica realiza no Curso Admissional da Enfermagem (PIC Específico) uma capacitação geral focando em cuidados com os equipamentos médicos, higienização, alarmes clínicos, uso de lasers e teste diário para controle de funcionamento dos equipamentos. Para utilização de equipamentos específicos do setor, o colaborador deve ser capacitado pelo gestor da área de acordo com o PAT. Em caso de novas tecnologias ou sob demanda das equipes, a Engenharia Clínica realizará capacitações com apoio dos Fornecedores e Educação Continuada.

O e-learning (Medportal) tem como objetivo disponibilizar o acesso, por meio de plataforma online a conteúdos institucionais, técnicos e comportamentais compatíveis ao desenvolvimento de competências necessárias à sua atuação. A gestão da plataforma é realizada pela Educação Continuada e o desenvolvimento dos conteúdos é feito em parceria com as áreas especialistas no tema. Todos os

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

 <b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	Data 1ª versão: 09/04/2017
		Ult. Revisão: 03/06/2024
		Vencimento: 03/06/2025
		Versão: 05
		Nº Páginas: 15/8
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b>  <b>HPD-EDC-PR-01</b>	

colaboradores e membros do corpo clínico podem ter acesso aos cursos através da plataforma.

O Hospital tem como valor o estímulo ao desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional, incentivando a participação em eventos internos e externos, tais como: workshops, seminários, congressos, feiras, simpósios, reuniões de repasse, auditorias internas, etc. Outra prática que visa o desenvolvimento profissional é o benchmarking, que tem como objetivo compartilhar as melhores práticas. Tem-se como princípio, nas duas modalidades, o compartilhamento do conhecimento na Instituição.

## 5. REFERÊNCIAS

JOIN COMISSION. Joint Commission Internacional, de 01 de janeiro de 2021. Padrões de acreditação da Join Comission International para Hospitais: 7º edição.

CARDOSO, F. Panorama do Treinamento no Brasil. Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, 2020.

CARDOSO, F. Panorama do Treinamento no Brasil. Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, 2019.


CARDOSO, F. Panorama do Treinamento no Brasil. Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, 2018.

ERICK, V.P.; LUANA, R. S.; CLÉLIO, M. *et al.* Sistema de Treinamento e Desenvolvimento. USP São Carlos, 2018.

FREITAS, I. A.; BRANDÃO, H. P. Trilhas de Aprendizagem como Estratégia para desenvolvimento de competências, 2017.

NBR ISSO 10.015:2001.

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--

 <b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>HOSPITAL PORTO DIAS</b>	<b>Data 1ª versão: 09/04/2017</b>
		<b>Ult. Revisão: 03/06/2024</b>
		<b>Vencimento: 03/06/2025</b>
		<b>Versão: 05</b>
		<b>Nº Páginas: 16/8</b>
<b>PROGRAMA</b>	<b>CAPACITAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO CONTINUADA</b>  <b>HPD-EDC-PR-01</b>	

DEBELIS, A. C. C. O Ensino e Aprendizagem como diferencial nas instituições de saúde, 2015.

AMARAL, V. B. S. Educação Corporativa: Uma nova Abordagem de Treinamento e Desenvolvimento. ANPAD, 2015.

MOREIRA, P. N. Trilhas de Aprendizagem. Congresso Brasileiro de Treinamento e Desenvolvimento, 2015.

CHIAVENATO, I. Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos. Manole, 2009.

## 6. ANEXOS

Não se aplica.

## 7. QUADRO RECAPITULATIVO

Descrição da Revisão	Versão	Data
Emissão inicial	01	09/04/2017
Revisão geral conforme norma zero	02	09/04/2019
Revisão para adequação do nome do Hospital	03	10/09/2021
Revisão geral para inclusão de validade dos cursos externos de SAV	04	10/04/2023
Revisão geral para atualização da política em programa com definição de revisão anual	05	03/06/2024

<b>Elaboração e Revisão:</b> Graciete M B Corrêa Gerente de Gente e Gestão	<b>Validação:</b> Enf. <sup>a</sup> Drielly Costa Coordenadora da Qualidade	<b>Aprovação:</b> Marina Azevedo Qualidade
--	---	--