

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.004
		Data da Primeira Versão: 16/01/2025
	CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 16/01/2025
		Página: 1 de 6

1. OBJETIVO

A presente Política visa estabelecer as rotinas operacionais para a implementação eficaz do processo de capacitação e desenvolvimento de pessoal, definindo diretrizes que visem a preparação e o aprimoramento dos profissionais. O objetivo é assegurar que os trabalhadores estejam devidamente capacitados para atuar conforme as exigências de seus cargos e funções, além de acompanhar e promover o desenvolvimento contínuo para a melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Entende-se por Educação Permanente em Saúde o conjunto de ações educacionais que visa melhorar a qualidade dos serviços e cuidados de saúde, se configurando como uma proposta de aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se tornam parte do cotidiano das organizações. Baseia-se em alguns princípios, como: Aprendizagem significativa, Transformação das práticas profissionais, Reflexão sobre o processo de trabalho, Autogestão, Mudança institucional. A EPS incorpora o ensino, a atenção à saúde, a gestão do sistema, a participação e o controle social no cotidiano profissional. O objetivo é buscar mudanças na realidade do trabalho, tanto para quem trabalha no SUS quanto para quem faz uso dele.

2. APLICAÇÃO

Esta política é aplicável a todas as áreas e trabalhadores do Hospital Sofia Feldman, independentemente de seu nível hierárquico ou função. Todos os profissionais devem participar dos programas de capacitação e desenvolvimento, com especial atenção àqueles que lidam diretamente com o atendimento ao paciente e os processos que garantem a continuidade e a qualidade dos serviços prestados ao SUS, conforme preconizado pela Política Nacional de Educação Permanente.

2.1 Oferta de ações de educação permanente em saúde

As atividades de educação permanente em saúde poderão ser realizadas internamente ou externamente, por meio de terceiros, podendo ser na modalidade presencial ou *online*, com o objetivo de aprimorar o desempenho profissional, agregar valor às atividades desempenhadas e promover o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, atendendo também às exigências legais.

Também serão ofertadas, de acordo com a demanda dos setores, capacitações complementares, que não estão previstas no cronograma anual do Plano de Educação Permanente institucional, mas que se fazem importantes de acordo com as necessidades dos serviços.

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.004
		Data da Primeira Versão: 16/01/2025
	CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 16/01/2025
		Página: 2 de 6

O Cronograma Anual dos Capacitações será divulgado no início de cada ano por meio de circulares e informativos nos canais de comunicação disponíveis, sendo passível de ser atualizado semestralmente de acordo com as demandas institucionais.

Para as capacitações internas, o responsável pela capacitação irá articular com o coordenador da equipe a escala de participação de todos os integrantes do respectivo setor. No caso das capacitações externas, a solicitação deve estar alinhada com as atividades desempenhadas pelo trabalhador e pode ser custeada total ou parcialmente pelo Hospital Sofia Feldman, seguindo critérios definidos pelo Núcleo de Educação Permanente. O trabalhador deverá formalizar a solicitação por escrito, em formulário próprio, com antecedência adequada ao coordenador imediato. Após a autorização do coordenador, a solicitação será encaminhada ao NEP com pelo menos dois dias (48 horas) de antecedência da atividade em pauta.

3. TERMINOLOGIA

Não se aplica

4. DESCRIÇÃO

O Núcleo de Educação Permanente, composto por representante do Recursos Humanos e profissionais de diferentes áreas assistenciais do hospital, deverá apoiar e acompanhar as ações de capacitação para trabalhadores, garantindo o desenvolvimento profissional contínuo. Essas ações serão realizadas com base em critérios de análise das solicitações, elegibilidade para os cursos oferecidos, disponibilidade de vagas e alinhamento com as prioridades institucionais.

Cabe a diretoria aprovar o orçamento destinado a investimentos em capacitações e desenvolvimento profissional, direcionando a aplicação dos recursos conforme as diretrizes da presente Política. Deve-se priorizar os interesses institucionais, as áreas que demandem atualização ou reforço de conhecimentos, e a necessidade de capacitações específicos voltados à certificação profissional, bem como à prevenção e capacitações de Compliance.

4.1 Capacitações de *Compliance*

Em relação às capacitações voltadas para a prevenção e combate aos crimes de corrupção, assédios moral e sexual, o setor de Compliance deve planejar em conjunto com o Núcleo de Educação Permanente e demais setores, o cronograma e os tipos de capacitações que serão aplicados. É fundamental monitorar regularmente o cumprimento dessa Política e do cronograma estabelecido, assegurando que a atualização de conhecimentos e conteúdos ocorra dentro da periodicidade máxima definida. Todos os trabalhadores deverão participar de

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.004
		Data da Primeira Versão: 16/01/2025
	CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 16/01/2025
		Página: 3 de 6

capacitações regulares em *Compliance*, que incluirão temas como ética, integridade, leis e regulamentações aplicáveis, prevenção de fraudes, anticorrupção, e outras práticas essenciais para a conformidade com os padrões do Hospital Sofia Feldman.

4.2 Capacitações LGPD

Para que o Hospital Sofia Feldman esteja em conformidade com a LGPD, é essencial que todos os trabalhadores estejam envolvidos e engajados em projetos corporativos, compreendendo as diretrizes relativas à proteção e privacidade dos dados pessoais. Assim, serão realizadas capacitações e atualizações ministrados pelo Encarregado de Proteção de Dados (DPO) do Hospital, apresentando as políticas e normas internas aos trabalhadores.

4.3 Capacitações Técnicas

O Hospital Sofia Feldman oferecerá capacitações específicas para cada área de atuação: técnicas, legais, capacitações admissionais, assegurando que os trabalhadores possuam as competências necessárias para desempenhar suas funções de maneira eficiente e segura.

4.4 Desenvolvimento de Liderança

Programas de desenvolvimento de liderança serão disponibilizados para gestores, com foco em habilidades de liderança ética, tomada de decisão conforme as normas de compliance, e gestão de equipes.

4.5 Outros

Conforme a necessidade verificada pelo Núcleo de Educação Permanente em articulação com as lideranças, poderão ser necessários outras capacitações, cuja obrigatoriedade de adesão dos trabalhadores poderá ser essencial para a sua implementação.

4.6 Trabalhadores

Todos os trabalhadores devem participar de as capacitações para as quais forem convocados, buscando o desenvolvimento profissional de modo a contribuir para o alcance dos objetivos institucionais.

4.7 Frequência e atualização

As capacitações serão realizadas conforme planejamento anual, com reaplicação conforme necessário em resposta a mudanças regulatórias, atualizações de normas internas ou outras necessidades identificadas. Trabalhadores admitidos pela instituição deverão participar das capacitações propostas e serão acompanhados pelo setor de Recursos Humanos.

4.8 Horário de realização das capacitações

As capacitações devem ser realizadas preferencialmente durante o horário de trabalho, de modo a garantir que os trabalhadores possam participar sem prejuízo à sua jornada de trabalho. Caso haja a necessidade de capacitações

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.004
		Data da Primeira Versão: 16/01/2025
	CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 16/01/2025
		Página: 4 de 6

fora do horário normal de trabalho, o tempo dedicado será considerado como hora a ser contabilizada, conforme previsto na legislação trabalhista, acordos ou convenções coletivas vigentes.

A capacitação realizada durante a jornada de trabalho deve ser considerada como parte das atividades regulares do trabalhador, sem implicar em ônus adicional. Contudo, caso a capacitação ocorra fora do expediente regular, o tempo dedicado deve ser tratado como hora contabilizada.

A participação em capacitações pode ser obrigatória, desde que prevista em normas internas ou convenções coletivas. Entretanto, é recomendável que o trabalhador seja informado previamente sobre a obrigatoriedade e que exista um registro formal de sua convocação. A ausência injustificada em capacitações obrigatórios pode acarretar advertências ou outras sanções disciplinares, conforme as políticas internas da empresa.

No caso de capacitações custeados integral ou parcialmente pelo Hospital Sofia Feldman, especialmente aqueles que envolvem certificações ou desenvolvimento especializado, pode-se prever a devolução dos custos pelo trabalhador em caso de rescisão do contrato de trabalho antes de um período acordado, desde que haja previsão expressa nesse sentido em contrato ou acordo individual. Para funções que exigem certificação ou habilidades específicas (como o treinamento técnico), o Hospital deve assegurar que o trabalhador esteja devidamente treinado antes de iniciar suas atividades.

Remete-se à Política de Recursos Humanos para demais pontos que sejam objeto de dúvidas, como também ser realizada a consulta direta junto ao Núcleo de Educação Permanente, RH e Departamento Jurídico.

4.9 Subsídio educacional

O Hospital Sofia Feldman, com o objetivo de promover o aprimoramento pessoal e profissional de seus trabalhadores, poderá subsidiar parcial ou integralmente cursos de aperfeiçoamento profissional, pós-graduação, mestrado ou doutorado. O subsídio estará sujeito à análise e aprovação da Diretoria, conforme critérios estabelecidos pela Instituição. O trabalhador beneficiado deverá assumir o compromisso de permanecer vinculado à Hospital Sofia Feldman por um período previamente acordado entre as partes. Em caso de descumprimento desse compromisso, o trabalhador será obrigado a restituir à Hospital Sofia Feldman todas as despesas relacionadas ao benefício concedido.

4.10 Metodologia e avaliação

O impacto das capacitações será avaliado por meio de testes de conhecimento, avaliações de desempenho, *feedback* dos participantes, e auditorias internas. Resultados insatisfatórios serão abordados com capacitações adicionais e acompanhamento individualizado.

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.004
		Data da Primeira Versão: 16/01/2025
	CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 16/01/2025
		Página: 5 de 6

4.11 Certificação e registro

Todas as capacitações realizadas serão devidamente documentadas, com a emissão de declarações e certificados mediante comprovação de lista de presença, para os participantes. O Setor de *Compliance* será responsável por acompanhar os registros de participação, os quais estarão disponíveis para auditorias quando necessário.

4.12 Canal de denúncia

Para que efetivamente seja implementada a presente Política, é necessário que todos os Trabalhadores próprios e terceiros relatem qualquer ato ou indício de ato de corrupção, recebimento de vantagem indevida ou qualquer outra situação que se apresente contrária aos preceitos éticos elencados nesta Política.

Reforça-se que é dever de qualquer trabalhador notificar qualquer conduta imprópria ou que suspeite ser imprópria, qualquer que seja a hierarquia ou subordinação de quem a pratica, devendo comunicar imediatamente para a tomada de providências internas preservando um ambiente íntegro.

Com a finalidade de facilitar a comunicação independente para formalização de denúncias, o Hospital Sofia Feldman possui Canal de Denúncias que pode ser facilmente acessado por meio do *site* <https://www.sofiafeldman.org.br/>. Ainda, em caso de qualquer dúvida com relação a esta Política pode o trabalhador entrar em contato direto com o seu gestor imediato ou com o Setor de *Compliance*.

4.13 Monitoramento

O Setor de *Compliance* acompanhará a implementação desta Política, revisando-a quando necessária para melhor eficiência e adequação à realidade institucional. No entanto, o sucesso de implementação da Política requer a atuação em conjunto com todos os trabalhadores para que evitem a prática de atos de corrupção e de suborno. Com a finalidade de avaliação contínua da sua observância por todos que integram o Hospital Sofia Feldman são realizadas auditorias regulares, que permitirá a avaliação do comprometimento com a integridade institucional.

5. HISTÓRICO DE REVISÃO

O Setor de *Compliance* junto a Gerência de Ensino e Pesquisa é responsável pela elaboração, revisão e implantação da presente Política.

É responsabilidade dos trabalhadores, profissionais de saúde, administradores e parceiros do Hospital Sofia Feldman cumprir integralmente as disposições desta Política e garantir que todos os terceiros e parceiros com os quais haja interação estejam devidamente informados sobre seu conteúdo.

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.004
		Data da Primeira Versão: 16/01/2025
	CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 16/01/2025
		Página: 6 de 6

Data	Versão	Texto	Responsável
16/01/2025	00	Emissão Inicial.	Tatiana Coelho Lopes

Elaboração	Validação	Aprovação
NEP KR Advogados BDR Consulting José Geraldo Santiago	Tatiana Coelho Lopes Ramon de Almeida Duarte André Luiz M de Castro Lima Ana Paula L Guimarães Vallerini Lélia Maria Madeira NEP Regina Celia Coelho	Tatiana Coelho Lopes