

# Programa de Desenvolvimento para Colaboradores

Fortaleza-CE  
2025

ESCOLA DE SAÚDE  
PÚBLICA DO CEARÁ



# Programa de Desenvolvimento para Colaboradores



# Missão, Visão e Valores

**Escola de Saúde Pública do Ceará  
Paulo Marcelo Martins Rodrigues (ESP/CE)**

2024 - 2027

## QUEM SOMOS E ONDE VAMOS CHEGAR



### Missão

Promover o desenvolvimento de excelência da força de trabalho em Saúde por meio da Educação Permanente, apoiado pela ciência, inovação e tecnologia, visando o fortalecimento do SUS e à melhoria da qualidade de vida das pessoas.



### Visão

Até 2027, ser reconhecida pela sociedade como uma escola de saúde pública de excelência na formação e qualificação da força de trabalho para o Sistema Único de Saúde (SUS).



### Valores

Comprometimento com o SUS;  
Eficiência e sustentabilidade;  
Ética;  
Humanização;

Inclusão e diversidade;  
Inovação e conhecimento;  
Transparência;  
Valorização das pessoas.



**GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ**

Elmano de Freitas da Costa

**VICE-GOVERNADORA DO ESTADO DO CEARÁ**

Jade Afonso Romero

**SECRETÁRIA DA SAÚDE DO ESTADO DO CEARÁ**

Tânia Mara Silva Coelho

**SUPERINTENDENTE DA ESCOLA DE SAÚDE PÚBLICA DO CEARÁ (ESP/CE)**

Luciano Pamplona de Góes Cavalcanti

**COORDENADORA DA ASSESSORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL E COMUNICAÇÃO DA ESP/CE**

Geni Carmem Clementino Alves

**COORDENADORA DA ASSESSORIA JURÍDICA DA ESP/CE**

Maria Elci Moreira Galvão

**COORDENADORA DA ASSESSORIA DE CONTROLE INTERNO E OUVIDORIA GERAL DA ESP/CE**

Delanne Emanuelle Pinheiro Gadelha Damasceno

**COORDENADOR DA ASSESSORIA DE DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL DA ESP/CE**

José Batista Cisne Tomaz (até agosto de 2025)

Henrique Luis do Carmo e Sá (a partir de setembro de 2025)

**DIRETORA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE E PROFISSIONAL EM SAÚDE DA ESP/CE**

Suzyane Cortês Barcelos

**DIRETORA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE DA ESP/CE**

Olivia Andrea Alencar Costa Bessa

**DIRETOR DE CIÊNCIA, INOVAÇÃO E TECNOLOGIA EM SAÚDE DA ESP/CE**

Francisco Sales Ávila Cavalcante

**DIRETORA ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA DA ESP/CE**

Selma Carvalho do Nascimento Aquino

**GERENTE DE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE DA ESP/CE**

Érika de Oliveira Nicolau

**GERENTE DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL EM SAÚDE DA ESP/CE**

Vanessa Alencar de Araújo

**GERENTE DE RESIDÊNCIA MÉDICA DA ESP/CE**

Alciléa Leite de Carvalho

**GERENTE DE RESIDÊNCIA MULTIPROFISSIONAL DA ESP/CE**

Kellyane Munick Rodrigues Soares Holanda

**GERENTE DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE DA ESP/CE**

Lígia Lucena Gonçalves Medina

**GERENTE DE INOVAÇÃO DA ESP/CE**

Cristiane Buhamra Abreu

**GERENTE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E TECNOLOGIA DA ESP/CE**

Irlene Alves Rodrigues

**GERENTE DE PESQUISA EM SAÚDE DA ESP/CE**

Juliana Alencar Moreira Borges

**GERENTE FINANCEIRA DA ESP/CE**

Julianne Débora Rebouças da Silva

**GERENTE ADMINISTRATIVA DA ESP/CE**

Carlos Roberto Menescal Maia

**GERENTE DE GESTÃO DE PESSOAS DA ESP/CE**

Leilane Maria Costa Lima

**GERENTE DE SELEÇÕES PÚBLICAS DA ESP/CE**

Humberto Fontenele de Albuquerque Neto

**COORDENADORA DA SECRETARIA ACADÊMICA DA ESP/CE**

Ana Lúcia Barreto Xenofonte

## Ficha Técnica

**Programa de Desenvolvimento para Colaboradores**

### Realização/Instituição Responsável

Escola de Saúde Pública do Ceará (ESP/CE)

### Equipe Técnica

#### Coordenação

José Batista Cisne Tomaz

#### Elaboração Técnica

Wilma Maria Lins de Sousa

#### Grupo de trabalho

José Batista Cisne Tomaz

Wilma Maria Lins de Sousa

Geni Carmem Clementino Alves

Elizianne Lima Estanislau

### Produção Editorial

#### Comunicação Institucional da ESP/CE

#### Capa e Diagramação

Rafael Medeiros Campos

#### Supervisão Técnica

Elon Nepomuceno

### Revisão

#### Revisão Ortográfica

Wilma Maria Lins de Sousa

#### Direitos Autorais e Licença de uso:

É permitida a reprodução total ou parcial deste caderno, desde que citada a fonte.

Todos os direitos desta edição reservados à:

### ESCOLA DE SAÚDE PÚBLICA DO CEARÁ PAULO MARCELO MARTINS RODRIGUES (ESP/CE)

Av. Antônio Justa, 3161, Meireles

Fortaleza-CE • CEP: 60.165-090

E-mail: [esp@esp.ce.gov.br](mailto:esp@esp.ce.gov.br)

[f](#) [@](#) <#> [in](#) [d](#) /espceara

[www.esp.ce.gov.br](http://www.esp.ce.gov.br)

### **Ficha Catalográfica**

Elaborada por: Maria Claudete Silva Barros –CRB 3/1017

E74p

Escola de Saúde Pública do Ceará Paulo Marcelo Martins Rodrigues.  
Programa de Desenvolvimento para Colaboradores / Escola de Saúde  
Pública do Ceará. – Fortaleza: Escola de Saúde Pública do Ceará, 2025.

25 p. il.

1. Saúde pública. 2. Educação em saúde. 3. Educação permanente em  
saúde. 4. Educação continuada. I. Título.

CDD 362.1

# Sumário

---

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2. A INSTITUIÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>3. JUSTIFICATIVA .....</b>	<b>12</b>
<b>4. OBJETIVOS.....</b>	<b>12</b>
4.1. Gerais.....	12
4.2. Específicos .....	13
<b>5. ESTRUTURA DO PROGRAMA.....</b>	<b>13</b>
<b>6. MACROCOMPETÊNCIAS .....</b>	<b>14</b>
6.1. TRANSVERSAIS.....	14
6.2. DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL.....	14
6.3. INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E PESQUISA .....	14
6.4. PLANEJAMENTO E GESTÃO .....	14
<b>7. MATRIZ DE MACROCOMPETÊNCIAS.....</b>	<b>15</b>
7.1. Trilha transversal.....	15
7.2. Desenvolvimento educacional .....	15
7.3. Inovação, tecnologia e pesquisa.....	16
7.4. Planejamento e gestão (Cursos parceria com a Escola de Gestão Pública - EGP) .....	16
<b>8. RECURSOS DESTINADOS À IMPLANTAÇÃO DO PDC .....</b>	<b>19</b>
<b>9. AVALIAÇÃO.....</b>	<b>19</b>
<b>10. CERTIFICAÇÃO .....</b>	<b>20</b>
<b>11. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PROGRAMA.....</b>	<b>20</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>21</b>

# 1. Introdução

---

O presente documento institui o Programa de Desenvolvimento de Colaboradores (PDC) da Escola de Saúde Pública do Ceará Paulo Marcelo Martins Rodrigues (ESP/CE) para o exercício de 2025. Este instrumento configura-se como uma estratégia estruturante de gestão de pessoas, alinhada aos preceitos legais que regem a autarquia (Lei nº 12.140/1993) e às diretrizes institucionais vigentes, incluindo o Projeto Político Pedagógico (PPP, 2024) e o Regimento Escolar (2023). A implementação do PDC responde à necessidade imperativa de qualificação contínua da força de trabalho, visando assegurar a excelência nas atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão em saúde pública no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS).

A fundamentação teórica do programa ancora-se no conceito de Educação Permanente em Saúde (EPS). Conforme estabelecido pelo Ministério da Saúde, a EPS compreende a aprendizagem no trabalho, onde os processos de ensinar e aprender se incorporam ao cotidiano das organizações e às práticas profissionais. Diferentemente da educação continuada tradicional, focada na atualização pontual, a EPS baseia-se na aprendizagem significativa e na transformação das práticas profissionais a partir dos problemas reais do processo de trabalho (Brasil, 2007; Brasil, 2018). Neste contexto, o PDC não se limita à transmissão de conteúdos técnicos, mas propõe um desenvolvimento integral baseado na mobilização de recursos cognitivos, procedimentais e atitudinais.

Para a operacionalização deste desenvolvimento, o programa adota a Gestão por Competências. Segundo Le Boterf (2005), a competência não reside apenas no saber teórico, mas na capacidade de agir e sair-se bem em uma situação de trabalho específica. Ser competente implica mobilizar uma combinação apropriada de recursos (saber, saber-fazer, comportamento e modo de raciocínio) para o desempenho eficiente e eficaz das atividades requeridas pela natureza do trabalho. Esta abordagem permite que o desenvolvimento dos colaboradores da ESP/CE seja mensurável e diretamente relacionado aos resultados institucionais.

A estrutura do PDC foi desenhada para atender às demandas específicas das diferentes áreas da Escola, organizada em uma Trilha Transversal e três Trilhas Específicas:

**Desenvolvimento Educacional:** Focada nas competências pedagógicas e didáticas necessárias para a atuação nos programas de formação da escola.

**Inovação, Tecnologia e Pesquisa:** Voltada para a incorporação de novas tecnologias, inteligência artificial e métodos de pesquisa em saúde.

**Planejamento e Gestão:** Destinada ao fortalecimento das competências administrativas, legais e de gestão de processos públicos.

Cada trilha contempla macrocompetências definidas e estratégias educacionais variadas, que incluem oficinas, cursos presenciais e a distância, e práticas de simulação em saúde. A coerência pedagógica dessas ações é garantida pelo alinhamento com o Sistema Integrado de Avaliação Educacional da instituição, assegurando que o aprendizado seja validado e certificado conforme as normas do Regimento Escolar (Ceará, 2023).

A importância deste documento reside no seu potencial de fomentar um clima organizacional favorável, promover a valorização profissional e garantir impactos positivos na qualidade dos serviços prestados à sociedade cearense. O monitoramento e a avaliação do PDC serão contínuos, utilizando instrumentos que permitam feedback preciso e melhoria dos processos, conforme as diretrizes de monitoramento estabelecidas pelas Assessorias de Desenvolvimento Educacional (Adese), Desenvolvimento Institucional e Comunicação (Adins) e Gerência de Gestão de Pessoas (Ggesp).

Convida-se, portanto, todos os colaboradores a participarem ativamente das atividades propostas, compreendendo este programa como uma oportunidade de autocrescimento e contribuição efetiva para o cumprimento das metas institucionais da ESP/CE.

## 2.A instituição

A ESP/CE é uma autarquia estadual, vinculada à Secretaria da Saúde do Estado do Ceará (Sesa), criada pela Lei n.º 12.140, de 22 de julho de 1993, com sede e foro na capital do estado do Ceará, com personalidade jurídica de direito público, patrimônio próprio e autonomia administrativa e financeira.

Desde a sua criação, conforme o parágrafo único do art. 6º, da referida Lei, todos os recursos financeiros, destinados às ações de ensino e pesquisa, informação e documentação, no âmbito da Sesa, deverão ser carreados para a ESP/CE. Disso, advém a responsabilidade maior da ESP/CE em atender às demandas de capacitação de recursos humanos dos programas de saúde do governo do Estado.

A Escola de Saúde Pública do Ceará Paulo Marcelo Martins Rodrigues (ESP/CE) tem por finalidade desenvolver as atividades no campo do ensino, da extensão, pesquisa básica ou aplicada de caráter científico ou tecnológico, inovação e geração de conhecimento e novas tecnologias em saúde pública, competindo-lhe:

- I. promover a qualificação da força de trabalho do sistema de saúde;
- II. desenvolver ações de extensão na área da saúde;
- III. desenvolver ações, relacionadas à gestão do conhecimento em saúde;
- IV. promover a inteligência em saúde para a elaboração, execução, avaliação e o aperfeiçoamento de políticas públicas;
- V. promover, coordenar e implementar ações de ciência, tecnologia e inovação em saúde; e
- VI. acompanhar, avaliar e promover inovações no processo da formação profissional em saúde.



### Missão

Promover o desenvolvimento de excelência da força de trabalho em Saúde por meio da Educação Permanente, apoiado pela ciência, inovação e tecnologia, visando o fortalecimento do SUS e à melhoria da qualidade de vida das pessoas.



### Visão

Até 2027, ser reconhecida pela sociedade como uma escola de saúde pública de excelência na formação e qualificação da força de trabalho para o Sistema Único de Saúde (SUS).



### Valores

Comprometimento com o SUS; Eficiência e sustentabilidade; Ética; Humanização; Inclusão e diversidade; Inovação e conhecimento; Transparência; Valorização das pessoas.

## 3. Justificativa

---

Promover o desenvolvimento de pessoas que fazem parte de uma instituição representa um conjunto de atividades que objetiva explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva dos seus trabalhadores e deve visar às mudanças de comportamento a partir do desenvolvimento de competências. Tem como meta maximizar o desempenho profissional e motivacional do ser humano, melhorando os resultados e, conseqüentemente, gerando um bom clima organizacional e o crescimento de todos e a melhoria da gestão.

De acordo com a definição, assumida pelo Ministério da Saúde (MS), a Educação Permanente em Saúde (EPS) se configura como a aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho e se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais e acontece no cotidiano do trabalho (Brasil, 2007).

Nesse sentido, a Escola de Saúde Pública do Ceará (ESP/CE), compreendendo a necessidade de qualificar seus colaboradores, independente do vínculo, estabelece seu Programa de Desenvolvimento de Colaboradores (PDC) como forma de assegurar as condições básicas para o andamento das atividades da Instituição na busca do cumprimento da sua missão e, assim, proporcionar o aperfeiçoamento contínuo dos seus profissionais, envolvidos nas atividades desenvolvidas pelas suas Assessorias, Diretorias e Gerências com maior eficiência e eficácia.

O Programa de Desenvolvimento de Colaboradores (PDC) será baseado em competências, compreendendo que competência é mais do que fazer, exclusivamente, técnico e o seu desempenho eficiente e eficaz está para além da atividade e responsabilidade exclusiva do sujeito da ação. Envolve, também, uma ação coletiva e o contexto de trabalho. Para Le Boterf (2005, p.19),

Ser competente é ser capaz de agir e de sair-se bem com competência dentro de uma situação de trabalho (atividade a realizar, evento que se mostra a frente, problema a resolver, projeto a realizar). Ser competente é colocar-se em atividade em uma prática profissional pertinente, mobilizando uma combinação apropriada de recursos (saber, saber-fazer, comportamento, modo de raciocínio) [...], para o desempenho eficiente e eficaz de atividades, requeridas pela natureza do trabalho.

É proposta desse Programa promover um clima organizacional, voltado à coletividade onde todos se percebam como parte de um todo, que conheçam os processos de trabalho, sejam conscientes de suas atribuições e contribuam para o alcance dos objetivos e das metas planejados pela Instituição. Tem, ainda, a finalidade de incentivar os colaboradores da ESP/CE a agregarem valor ao seu trabalho, motivando-os ao autocrescimento, à aprendizagem enfatizando a importância do conhecimento para o alcance dos resultados, o padrão de excelência desejado, a satisfação das pessoas, desenvolvendo e mantendo a qualidade de vida no trabalho.

O PDC está sob a responsabilidade de um Grupo de Trabalho (GT), que conta com a participação da Assessoria de Desenvolvimento Educacional (Adese), Assessoria de Desenvolvimento Institucional e Comunicação (Adins) e da Diretoria Administrativo-financeira (Diafi), por meio da Gerência de Gestão de Pessoas (Ggesp). Cabe a esse Grupo planejar as atividades, que compõem o Programa, executar as atividades da trilha geral e assessorar as atividades das trilhas específicas.

## 4. Objetivos

---

### 4.1. Gerais

- I. Implementar ações que respondam a um conjunto de necessidades que hoje se colocam como desafios para a gestão e o novo colaborador;
- II. Promover ações e práticas educacionais permanentes para a incorporação de conhecimentos e tecnologias relevantes para ESP/CE.

### 4.2. Específicos

- Levantar as necessidades de treinamento e capacitação para os colaboradores, identificando as competências, habilidades e atitudes necessárias ao alcance dos resultados esperados.
- Promover treinamentos e capacitações para os colaboradores da ESP/CE de modo a prepará-los para execução de atividades/tarefas.
- Manter a excelência e o comprometimento com as ações institucionais para alcançar os objetivos e as metas.
- Assegurar impactos positivos sobre a qualidade dos serviços prestados e à satisfação de seus colaboradores e usuários, focalizando na obtenção de resultados positivos concretos sobre a qualidade dos serviços prestados.
- Incentivar uma maior participação dos colaboradores nos processos de aprendizagem, motivando-os ao autoconhecimento e crescimento profissional..
- Estimular o comprometimento das equipes de trabalho dos diversos setores e serviços da ESP/CE.
- Subsidiar os colaboradores sobre os conceitos e as reflexões acerca da gerência e do processo de trabalho de modo a permitir a integração e o envolvimento no desempenho das atividades.
- Tornar o colaborador propenso a buscar inovações e incorporação de soluções criativas no trabalho.
- Assegurar um clima organizacional favorável à busca da coletividade e ao inter-relacionamento entre as áreas para que o colaborador se perceba como parte da Instituição e se sinta valorizado.

## 5. Estrutura do programa

---

O Programa de Desenvolvimento de Colaboradores da ESP/CE deve responder a um conjunto de necessidades, que hoje se colocam como desafios, para que seus novos colaboradores possam, efetivamente, ter um conhecimento básico da missão, visão, dos valores, do funcionamento e um pouco sobre os processos de trabalho da Instituição e, assim, tornarem-se integrados e interessados em desempenhar as atividades pertinentes à sua atuação com competência e efetividade.

É proposta, também, deste Programa a execução de diversas estratégias educacionais, planejadas e executadas pelas diversas áreas da ESP/CE, de modo que qualifique os colaboradores da Instituição e crie uma rotina de trabalho a partir do desenvolvimento de competências.

Antes de iniciar o Programa, é importante identificar quais são as habilidades e competências que os profissionais precisam desenvolver. Isso pode ser feito por meio de pesquisas, análise de mercado ou feedbacks dos colaboradores.

Assim, inicialmente, será feita a identificação das necessidades de qualificação, quais são as competências e habilidades que os colaboradores precisam desenvolver, conforme sua área de atuação; a definição dos objetivos e metas a serem alcançados; e o detalhamento de todas as ações e atividades.

Com o intuito de melhor organizar o Programa, ele está estruturado por uma trilha transversal e trilhas específicas de acordo com os eixos: Desenvolvimento Educacional; Inovação e Tecnologia; Planejamento e Gestão. Cada trilha tem suas competências e seus objetivos de aprendizagem de modo a desenvolver o conhecimento, as habilidades e atitudes do colaborador da ESP/CE de acordo com sua área de atuação.

## 6. Macrocompetências

---

### 6.1. Transversais

- I. Aplicação dos conhecimentos básicos sobre a ESP/CE na sua prática como colaborador da instituição.
- II. Desenvolvimento das atividades profissionais em consonância com a missão, visão e valores da ESP/CE.
- III. Iniciação às atividades, referentes à sua área de atuação, em consonância com a identidade e estrutura organizacionais e os documentos norteadores da ESP/CE.
- IV. Utilização dos documentos básicos, que norteiam a ESP/CE: PPP, PDI e Regimento Escolar.

### 6.2. Desenvolvimento educacional

- I. Aplicação dos pressupostos filosóficos do PPP na sua prática educacional.
- II. Aplicação das principais teorias da aprendizagem na sua prática docente.
- III. Implementação das principais linhas metodológicas de ensino-aprendizagem de acordo com as diretrizes do PPP: Aprendizagem Baseada em Problemas (Problem-Based Learning – PBL); Aprendizagem Baseada em Times (Team-Based Learning – TBL) e Metodologia da Problematização.
- IV. Utilização de métodos ativos de ensino-aprendizagem.
- V. Elaboração de currículos baseados em competências.
- VI. Avaliação baseada em competências.
- VII. Utilização das diretrizes do Sistema Integrado de Avaliação Educacional na execução de seus programas, promovidos pela ESP/CE.
- VIII. Coordenação/elaboração de projetos e programas educacionais.
- IX. Desenvolvimento da função docente nos programas educacionais da ESP/CE.
- X. Utilização dos fundamentos da Educação a Distância (EaD) e da ferramenta disponível no Ambiente Virtual de Aprendizagem-AVA/MOODLE/ESP Virtual, nos estudos na modalidade a distância.
- XI. Realização de estratégias de simulação em saúde nos programas e projetos educacionais da ESP/CE.
- XII. Planejamento e execução da prática Exame Clínico Objetivo Estruturado (OSCE).
- XIII. Elaboração e adaptação de materiais educacionais de acordo com as diretrizes educacionais dos currículos dos programas e projetos da ESP/CE.

### 6.3. Inovação, tecnologia e pesquisa

- I. Aplicação dos fundamentos de Inteligência Artificial (IA) na prática de trabalho.

### 6.4. Planejamento e gestão

- I. Utilização dos conhecimentos básicos sobre Gestão Ágil de Projetos e aplicação na prática dos Apoiadores de Projetos na ESP/CE;
- II. Planejamento de processos e aplicação dos conhecimentos adquiridos sobre o manuseio destes na ESP/CE.

## 7. Matriz de Macrocompetências

### 7.1. Trilha transversal

MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CH	PERÍODO
Aplicação dos conhecimentos básicos sobre a ESP/CE na sua prática como colaborador da instituição.	Oficina de acolhimento aos colaboradores - Turma 3	10h	21/08/2025

### 7.2. Desenvolvimento educacional

#### TRILHA BÁSICA

MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CH	PERÍODO
Capacidade para elaborar currículos baseados em competências no contexto da educação de trabalhadores da saúde.	Oficina de desenho de currículo baseado em competências	40h	26/03 a 09/04/2025
Realização da avaliação do ensino-aprendizagem por competências, no contexto da formação e educação permanente de profissionais da saúde.	Oficina sobre aspectos gerais para avaliação de competências	40h	14/05 a 16/06/2025
Capacidade para utilizar metodologias ativas nos programas educacionais da ESP/CE.	Oficina sobre metodologias ativas - Turma Saúde Mental	20h	10/06/2025
Aplicação de métodos e metodologias ativas na prática docente.	Curso de introdução à docência na saúde	24h	14/07 a 17/07/2025
Aplicação das concepções e diretrizes do PPP na sua prática docente.	Curso Docência Estratégica: entendendo e aplicando o PPP (EaD)	40h	29/09 a 29/11/2025
Aplicação dos métodos e instrumentos da avaliação baseada em competências.	Curso básico de construção de ferramentas de avaliação cognitiva	40h	03/11 a 24/11/2025

#### EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CH	PERÍODO
Capacidade de gerenciar recursos e ferramentas do moodle para o desenvolvimento de estratégias educacionais nos currículos dos programas e projetos da ESP/CE.	Curso básico de introdução ao Moodle	40h	27 e 28/08/2025

#### SIMULAÇÃO EM SAÚDE

MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CH	PERÍODO
Capacidade de planejamento e execução dos aspectos educacionais da simulação clínica.	Curso de formação de facilitadores em simulação	40h	14/05 a 04/06/2025
Realização de manejo de emergências cardiopulmonares e manobras de reanimação cardiopulmonar.	Curso introdutório ao suporte básico de vida para multiplicadores do Centro Integrado de Diabetes e Hipertensão - Turma 1	20h	05/06 a 10/06/2025
	Curso introdutório ao suporte básico de vida para multiplicadores do Centro Integrado de Diabetes e Hipertensão - Turma 2	20h	24/06 a 01/07/2025
Capacidade para construir cenários em simulação.	Curso de construção de cenários de simulação clínica - Turma 3	40h	13/08 a 22/09/2025

### SIMULAÇÃO EM SAÚDE

MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CH	PERÍODO
Aplicação do Exame Clínico Objetivo Estruturado (OSCE).	Oficina de suporte especializado ao ensino com o uso do Exame Clínico Objetivo Estruturado (OSCE)	20 h	06/10 a 31/10/2025
Aplicação das boas práticas de <i>debriefing</i> .	Curso de boas práticas de <i>debriefing</i>	40 h	17/11 a 08/12/2025

#### 7.3. Inovação, tecnologia e pesquisa

### TRILHA BÁSICA

MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CH	PERÍODO
Aplicação dos fundamentos de Aprendizado de Máquina na prática de trabalho.	Oficina de suporte especializado ao ensino com o uso do Exame Clínico Objetivo Estruturado (OSCE)	20 h	06/10 a 31/10/2025

#### 7.4. Planejamento e gestão (Cursos parceria com a Escola de Gestão Pública – EGP)

### TRILHA BÁSICA

MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CH	PERÍODO
Capacitar profissionais sobre as atualizações do Sister em processos de terceirização, assegurando correta aplicação, conformidade e eficiência na gestão contratual.	Treinamento em terceirização - atualizações do Sister - turma 03	8 h	28/01 a 29/01/2025
Discutir as áreas de estudo relacionadas, apresentar uma breve história de UX, questionar quem é o usuário e entender os benefícios da aplicação de design UX.	Design de Experiência do Usuário: do que é ux?	20h	07/02 a 09/03/2025
Garantir o controle, a padronização e a transparência na formalização, execução e monitoramento dos instrumentos contratuais, assegurando conformidade legal e eficiência na gestão.	Sistema de gestão de instrumentos contratuais - usuários - Turma 05	20h	17/02 a 21/02/2025
	Sistema de gestão de instrumentos contratuais - usuários - Turma 07	20h	24/02 a 28/02/2025
Capacitar o participante para a atuação na gestão e fiscalização de contratos administrativos, em conformidade com os dispositivos da Lei nº 14.133/2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos) e jurisprudência.	Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos - Turmas 7, 8 e 9	20h	24/02 a 28/02 e 10/03 a 14/03/2025
Capacitar servidores para conduzir, de forma técnica, legal e eficiente, processos administrativos disciplinares (PAD) e sindicâncias, assegurando a correta apuração de irregularidades e o respeito aos princípios do devido processo legal.	Administrativo disciplinar (PAD) e sindicância	20h	25/04 a 25/05/2025
Instrumentalizar o participante para o desenvolvimento de habilidades de uso da linguagem formal e para a produção da redação oficial.	Língua portuguesa: redação oficial	40h	30/04 a 30/05/2025
Entender o que é usabilidade; Conhecer as heurísticas de Nielsen; Aprender como avaliar usabilidade.	Design de experiência do usuário: usabilidade na prática	20h	06/05 a 05/06/2025
Fornecer formação básica a quem tem pouca ou nenhuma informação sobre o assunto.	Básico de processo administrativo disciplinar (pad) e sindicância	20h	25/04 a 25/05/2025

TRILHA BÁSICA			
MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CH	PERÍODO
Capacitar profissionais que atuam em ouvidorias com eficiência, ética e qualidade, assegurando o adequado acolhimento, análise e encaminhamento das manifestações dos cidadãos.	Certificação em ouvidoria - Turma VI	120h	05/05 a 19/09/2025
Construir um repertório básico para o planejamento de eventos digitais de caráter técnico, científico, educacional e corporativo.	Eventos digitais como ferramenta de educação	30h	06/05 a 05/06/2025
Construir um repertório básico para o planejamento de eventos digitais de caráter técnico, científico, educacional e corporativo.	Eventos digitais como ferramentas de educação	30h	06/05 a 05/06/2025
Assegurar a integridade, legalidade e eficiência da atuação administrativa no âmbito do Poder Executivo, por meio da prevenção, apuração e correção de irregularidades, promovendo a responsabilização adequada e o fortalecimento da ética e da disciplina no serviço público.	Sistema correcional do poder executivo - turma 01	20h	12/05 a 16/05/2025
Capacitar servidores para compreender e atuar no Sistema Correcional do Poder Executivo, aplicando normas e procedimentos de forma ética, eficiente e alinhada à legislação vigente.	Sistema correcional do poder executivo - Turma 1	20h	12/05 a 16/05/2025
Promover o acesso a informações que favoreçam a compreensão da importância do bom atendimento ao cidadão pelos servidores públicos, apresentando aspectos referentes ao serviço público e ao atendimento.	Atendimento ao público	20h	16/05 a 15/06/2025 e 16/06 a 16/07/2025
Capacitar profissionais para realizar contratações com dispensa de licitação por cotação eletrônica, com segurança jurídica, eficiência e conformidade com a legislação vigente.	Contratações com dispensa de licitação por cotação eletrônica - turma 01	3h	21/05/2025
Capacitar os participantes a realizar aquisições, mediante a utilização do sistema de cotação eletrônica, em consonância com a regulamentação estadual da Lei nº 14.133/2021	Contratações com dispensa de licitação por cotação eletrônica - Turma 01	3h	21/05/2025
Apresentar o termo UX ("Experiência do Usuário"), discutir as áreas de estudo relacionadas, apresentar uma breve história de UX, questionar quem é o usuário e entender os benefícios da aplicação de design UX.	Design de experiência do usuário: o que é ux?	20h	06/05 a 05/06/2025
Capacitar profissionais para prestar primeiros socorros psicológicos de forma acolhedora e eficaz, oferecendo apoio inicial em situações de crise e promovendo o cuidado em saúde mental.	Atendimento de primeiros socorros psicológicos - Turma 1	20h	03/06 a 05/06/2025
Compreender aspectos mais gerais da Inteligência Emocional. Entender sua conceituação e os diversos tipos de inteligência e como a Inteligência Emocional se destaca como habilidade essencial para todos os indivíduos.	Inteligência emocional e trabalho em equipe	20h	17/06 a 17/07/2025 e 19/08 a 16/09/2025

## Programa de Desenvolvimento de Colaboradores (PDC)

<b>TRILHA BÁSICA</b>			
MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CH	PERÍODO
Capacitar profissionais para atuar no serviço público com ética, responsabilidade e integridade, alinhados aos princípios e normas da administração pública.	Ética e serviço público	20h	20/06 a 20/07/2025
Mostrar os tipos de indicadores que podemos implantar no nosso modelo de gestão organizacional.	Elaboração e gestão de indicadores para gestão pública	20h	23/06 a 23/07/2025
Compreender as técnicas usuais de gestão de suprimentos, assim como a legislação vigente e sua aplicabilidade no cotidiano operacional da administração pública estadual.	Gestão de suprimentos (material de consumo)	60h	31/07 a 29/09/2025
Expor ao aluno algumas técnicas de negociação aplicáveis, bem como os conceitos, os principais tipos de conflitos, o conceito de negociação na visão organizacional e as etapas do Processo de Negociação.	Técnicas de negociação de conflitos	20h	22/07 a 21/08/2025
Apresentar conceitos de controle social e os principais instrumentos relacionados ao exercício desse direito.	Controle social	20h	24/07 a 23/08/2025
Promover o treinamento para o aperfeiçoamento e melhoria da contratação e gestão de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra no estado do Ceará.	Treinamento para o aperfeiçoamento da contratação e gestão de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra no estado do Ceará - Turmas 2 e 6	08h	25/09 a 26/09/2025 e 14/10 a 15/10/2025
Qualificar os agentes públicos estaduais para a condução do Processo Administrativo de Responsabilização. Contratual (PARC).	Processo administrativo de responsabilização contratual - PARC - Turma 3	12h	30/09 a 02/10/2025
Capacitar profissionais para analisar, tratar e aplicar técnicas adequadas na apuração de denúncias de ouvidoria, assegurando eficiência, sigilo e conformidade com as normas vigentes.	Tratamento e técnicas aplicadas nas denúncias de ouvidoria	24h	01/10 a 16/10/2025
Capacitar assessorias de controle interno para realizar verificações preventivas de conformidade, aplicando instrumentos e técnicas que assegurem a regularidade dos processos e a mitigação de riscos.	Instrumentalizando as assessorias de controle interno para realização de verificações preventivas de conformidade	06h	08/10 a 09/10/2025
Capacitar servidores públicos para atuarem como facilitadores de aprendizagem em cursos, oficinas e treinamentos internos, desenvolvendo competências didáticas voltadas ao ensino superior e à educação de adultos.	Práticas pedagógicas no serviço público: o uso da didática na formação e capacitação de servidores	12h	13/10 a 15/10/2025
Capacitar profissionais para aplicar a gestão por processos com foco em riscos, promovendo a identificação, análise e mitigação de riscos para maior eficiência e conformidade organizacional.	Gestão por processos com foco em riscos	20h	17/10 a 16/11/2025
Capacitar profissionais para operar o sistema AVIA de forma eficiente, garantindo o correto registro, acompanhamento e gestão das informações.	Operacionalização do sistema AVIA - Turma 2	20h	20/10 a 24/10/2025

TRILHA BÁSICA			
MACROCOMPETÊNCIAS	ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS	CH	PERÍODO
Capacitar profissionais para realizar o controle patrimonial nas entidades públicas, assegurando o registro, a gestão e a conformidade dos bens conforme a legislação vigente.	Curso controle patrimonial nas entidades públicas	16h	29/10 a 30/10/2025
Capacitar os profissionais que atuam na rede de atendimento às mulheres em situação de violência para qualificar o serviço oferecido.	Qualificação da rede de atendimento às mulheres em situação de violência - Maciço de Baturité/Vale do Jaguaribe - Turma 2	16h	04/11 a 05/11/2025
Capacitar profissionais para comunicar-se com clareza, objetividade e segurança, aplicando técnicas de comunicação assertiva e oratória em diferentes contextos.	Comunicação assertiva e oratória - Turma 2	20h	10/11 a 14/11/2025
Capacitar profissionais para realizar inventários no setor público de forma prática e eficiente, assegurando a acurácia dos registros e a conformidade com as normas vigentes.	Curso inventário no setor público - prático e descomplicado - Curso 2	16h	08/12 a 11/12/2025

## 8. Recursos destinados à implantação do PDC

O PDC será, a princípio, realizado com recursos humanos das unidades orgânicas da ESP/CE; por meio de parcerias estratégicas com as instituições e profissionais com expertise nas temáticas dos cursos de modo a promover a colaboração científica e a aquisição de conhecimentos.

O Programa poderá, ainda, ser executado com recursos financeiros adquiridos pelas unidades orgânicas da ESP/CE.

Sugere-se que, anualmente, durante o planejamento, as áreas reservem orçamento e financeiro destinados à capacitação dos colaboradores da ESP/CE, com a aprovação do Comitê de Governança. Outra alternativa, ainda, é firmar parceria com a Escola de Gestão Pública (EGP) para promoção de cursos no eixo Planejamento e Gestão.

## 9. Avaliação

O PDC contará com atividades de avaliação da aprendizagem dos participantes, conforme as diretrizes do Sistema Integrado de Avaliação Educacional, contidas no Projeto Político Pedagógico, uma vez que “o sistema provê as informações úteis sobre o quanto dos objetivos de aprendizagem foram atingidos e sobre o progresso de cada estudante. A avaliação deve, assim, estar integrada ao planejamento curricular e à definição metodológica” (Ceará, 2020).

Serão utilizados vários modelos de avaliação, considerando o contexto e a especificidade de cada capacitação, a definição dos objetivos de aprendizagem e a seleção de métodos e instrumentos apropriados para cada trilha. Poder-se-á contar com a avaliação pelo participante sobre o desenho do PDC e a sua autoavaliação; a avaliação em pares; a avaliação do(s) facilitador(es); a avaliação dos resultados do Programa, mediante a utilização de instrumentos elaborados para essa finalidade a partir de métodos e critérios adequados, que contribuam com o processo de avaliação efetivo e deem feedback preciso.

Ao final de cada capacitação, será distribuído um instrumento de avaliação em que os participantes

avaliarão vários itens, abrangendo, a relevância dos conteúdos, qualidade do material e da metodologia adotados, entre outros aspectos que poderão ser avaliados, a fim de manter os registros de dados que permitam uma análise da qualidade dos serviços oferecidos. Os participantes serão avaliados por meio de conceitos ou notas, obtidos em suas avaliações individuais ou em grupo. Estes comporão as médias para o módulo ou a unidade, dependendo da proposta do curso. Os aspectos relevantes, levantados ao longo de um ciclo, deverão ser considerados como elementos de avaliação dos resultados do Programa.

Sugere-se a consolidação das informações quantitativas e qualitativas, que foram sistematicamente coletadas ao longo do desenvolvimento das atividades, a fim de construir um relatório que auxiliará na construção do planejamento institucional.

## 10. Certificação

---

De acordo com o Regimento Escolar, da ESP/CE, para os cursos com carga horária de 40h a 359h, serão expedidos certificados aos participantes que obtiverem frequência mínima obrigatória de 85% (oitenta e cinco por cento) nos momentos presenciais e a distância. Para cursos com carga horária inferior a 40h, será emitida declaração de participação, desde que o participante obtenha, também, frequência mínima obrigatória de 85% (oitenta e cinco por cento).

## 11. Monitoramento e avaliação do programa

---

O PDC será monitorado pelas três áreas responsáveis (Adese, Adins, Ggesp/Diafi), com a colaboração da Dipsa, Dieps e Dicit e envolverá, inicialmente, o acompanhamento dos objetivos e das metas traçadas para o alcance dos resultados esperados.

Serão realizadas avaliações da aprendizagem e do Programa, aplicação de questionários a todos os envolvidos para verificar o nível de satisfação; momentos de feedback das avaliações com o objetivo de reduzir erros e promover melhorias.

Também, haverá o monitoramento da participação e do envolvimento dos colaboradores no Programa por meio do acompanhamento das frequências e da conclusão de curso ou oficina e, poderá haver, ainda, visitação às aulas.

Por fim, serão elaborados relatórios com os dados sobre os momentos de capacitação, a redução dos erros, a melhoria nos processos de trabalho e o envolvimento dos colaboradores. O objetivo desse relatório é comunicar a todos os envolvidos os resultados alcançados.

## Referências

---

BRASIL. Ministério da Saúde; Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde; Departamento de Gestão da Educação na Saúde. **Coleção institucional do Ministério da Saúde**: Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde. 1. ed. rev. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2018.

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**. 1. ed. rev. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde; Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. **Portaria GM/MS nº 1.996, de 20 de agosto de 2007**. Dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2007.

CAMPOS, H. de H. et al. Programas de desenvolvimento docente em escolas médicas: oportunidades e perspectivas – mais do que uma necessidade. **Cadernos ABEM**, v. 3, p. 34-38, out. 2007.

CARVALHO, C. R. R. de; GUIMARÃES, J. P. Programa especial de formação pedagógica de docentes: configurações e movimentos de transbordamentos. In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DA PUCPR (EDUCERE), 8.; CONGRESSO IBERO-AMERICANO SOBRE VIOLÊNCIA NAS ESCOLAS (CIAVE), 3., 2008. **Anais [...]**. 2008.

CEARÁ. **Lei no 12.140, de 22 de julho de 1993**. Cria a Escola de Saúde Pública do Ceará e dá outras providências. Fortaleza: Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, 1993.

CEARÁ. Escola de Saúde Pública do Ceará. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2008-2012**. Fortaleza: Secretaria da Saúde do Estado do Ceará, 2008.

CEARÁ. Escola de Saúde Pública do Ceará Paulo Marcelo Martins Rodrigues. **Projeto político-pedagógico (PPP)**. Fortaleza: Escola de Saúde Pública do Ceará, 2024.

CEARÁ. Escola de Saúde Pública do Ceará Paulo Marcelo Martins Rodrigues. **Regimento escolar**. Fortaleza: Escola de Saúde Pública do Ceará, 2023.

CECCIM, R. B.; FEUERWERKER, L. C. M. **EducarSUS**: caminhos e produtos da Política Nacional de Educação na Saúde: formação superior e especialização. Disponível em: <http://www.lappis.org.br/media/educarsus.ppt>. Acesso em: 2 mar. 2010.

CECCIM, R. B.; FEUERWERKER, L. C. M. Mudança na graduação das profissões de saúde sob o eixo da integralidade. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 5, p. 1400-1410, set./out. 2004.

CENTRO DE DESENVOLVIMENTO DO ENSINO SUPERIOR EM SAÚDE. **Formação didático-pedagógica em saúde**. Disponível em: [http://www.unifesp.br/centros/cedess/didatica/did\\_historia.htm](http://www.unifesp.br/centros/cedess/didatica/did_historia.htm). Acesso em: 2 mar. 2010.

CRITÉRIOS para plano de capacitação docente. Disponível em: [http://www.eep.br/EEP/docs\\_secretaria/normas/9\\_capacita\\_docente.htm](http://www.eep.br/EEP/docs_secretaria/normas/9_capacita_docente.htm). Acesso em: 2 mar. 2010.

FEUERWERKER, L. Estratégias para a mudança da formação dos profissionais de saúde. **Cadernos CE**, v. 2, n. 4, p. 11-23, dez. 2001.

GALBRAITH, R. M.; HAWKINS, R. E.; HOLMBOE, E. S. Making self-assessment more effective. **Journal of Continuing Education in the Health Professions**, v. 28, n. 1, p. 20-24, 2008. Disponível em: [http://www.jcehp.com/vol28/2801\\_galbraith.asp](http://www.jcehp.com/vol28/2801_galbraith.asp). Acesso em: 3 mar. 2010.

GREINER, A. C.; KNEBEL, E. **Health professions education: a bridge to quality**. Washington, DC: The National Academies Press, 2003.

HIGA, E. de F. R.; ILIAS, M.; FIORINI, V. M. L. Considerações sobre o olhar de professores em relação ao

processo de educação permanente na FAMEMA. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 31, n. 2, supl. 1, 2007.

LE BOTERF, G. **Ser competente**: saber agir e sair-se bem com competência dentro de uma situação de trabalho. Lisboa: Edições ASA, 2005.

MACHADO, M. H.; AGUIAR FILHO, W.; PAULA, A. E. de. **Mapeamento do processo de regulação do trabalho e da educação das profissões de saúde nível superior no âmbito do MERCOSUL**. [S. l.]: Rede Observatório de Recursos Humanos, [s.d.].

PARAÍBA. Faculdade IDEZ. **Programa de Formação Docente**. Paraíba: [s. n.], 2009.

PARANÁ. Faculdade Assis Gurgacz; Faculdade Dom Bosco. **Programa Interinstitucional de Qualificação Docente (PIQDocente)**. Paraná: [s. n.], 2008.

PERIM, G. L. et al. Desenvolvimento docente e a formação de médicos. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 33, n. 1, supl. 1, p. 70-82, 2009.

RIO GRANDE DO NORTE. Universidade Potiguar. **Plano Institucional de Capacitação Docente (PICD)**. Natal: EDUNP, 2006.

RIO GRANDE DO SUL. Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas. **Programa especial de formação pedagógica de docentes para a educação profissional de nível técnico 2005/2006**. Disponível em: [http://www2.cefetmg.br/forprept/galerias/Arquivos\\_FORPREPT/quinta2\\_luiz\\_cefet-pelotas.ppt](http://www2.cefetmg.br/forprept/galerias/Arquivos_FORPREPT/quinta2_luiz_cefet-pelotas.ppt). Acesso em: 5 mar. 2010.

SANTANA, J. P. de. História, saúde e seus trabalhadores: o contexto internacional e a construção da agenda brasileira. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 13, n. 3, p. 830-839, 2008.

SANTANA, J. P. de; CAMPOS, F. E. de; SENA, R. R. de. Formação profissional em saúde: desafios para a universidade. In: SANTANA, J. P. de; CASTRO, J. L. de (org.). **Capacitação em Desenvolvimento de Recursos Humanos de Saúde – CADRHU**. Natal: EDUFRN, 1999. p. 233-244.

SÃO PAULO. Faculdade de Medicina de Marília. **Caderno do Programa de Desenvolvimento Docente: cursos de Medicina e Enfermagem**. Marília: [s. n.], 2008.

SÃO PAULO. Faculdade de Medicina de Marília. **Manual de avaliação do estudante: cursos de Medicina e Enfermagem**. Marília: [s. n.], 2006.

SILVA, L. A. P. e. Pós-graduação nas profissões de saúde: algumas expressões. **Cadernos FUNDAP**, São Paulo, v. 5, n. 10, p. 57-61, jul. 1985.

# OUVIDORIA

## Registre sua Manifestação

Sua participação é essencial. Sua voz é uma ferramenta de mudança

### FORMAS DE ACESSO



**CEARÁ**  
Transparente



Escaneie aqui!



**PORTAL CEARÁ TRANSPARENTE**  
<http://ceartransparente.ce.gov.br>



**SITE DA OUVIDORIA**  
[www.esp.ce.gov.br/institucional/ouvidoria/](http://www.esp.ce.gov.br/institucional/ouvidoria/)



**E-MAIL**  
[ouvidoria@esp.ce.gov.br](mailto:ouvidoria@esp.ce.gov.br)



**TELEFONE**  
Central de Atendimento Telefônico: **155 (ligações gratuitas)**  
Ouvidoria ESP/CE: (85) 2018.4850



**PRESENCIAL**  
Av. Antônio Justa, 3161, Meireles (Sala da Ouvidoria)  
Fortaleza-CE • CEP: 60.165-090



**CEARÁ APP**  
APP do Governo do Estado do Ceará



