



**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE (UNESC)
PRÓ-REITORIA ACADÊMICA (PROACAD)
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA (PPGSCol)
[MESTRADO PROFISSIONAL]**

LUCIMARA NUNES FERREIRA

***SLIDES INSTRUCIONAIS E INTERATIVOS COMO FERRAMENTA DE
TRANSFORMAÇÃO DO ONBOARDING NA SAÚDE PÚBLICA MUNICIPAL***

CRICIÚMA SC

2026

LUCIMARA NUNES FERREIRA

***SLIDES* INSTRUCIONAIS E INTERATIVOS COMO FERRAMENTA DE
TRANSFORMAÇÃO DO *ONBOARDING* NA SAÚDE PÚBLICA MUNICIPAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva (Mestrado Profissional), da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva

Orientadora: Prof^a. Dr^a Susana Cararo Confortin

CRICIÚMA SC

2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

F383s Ferreira, Lucimara Nunes.

Slides instrucionais e interativos como
ferramenta de transformação do *onboarding* na saúde
pública municipal / Lucimara Nunes Ferreira. -
2026.

41 p. : il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do
Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação
em Saúde Coletiva, Criciúma, 2026.

Orientação: Susana Cararo Confortin.

1. Saúde pública. 2. Pessoal de Saúde. 3.
Saúde do trabalhador. 4. Educação em saúde. 5.
Recursos humanos em saúde. 6. Acolhimento. 7.
Material didático. I. Título.

CDD 23. ed. 362.1068

Bibliotecária Eliziane de Lucca Alosilla - CRB 14/1101
Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC

Dedico este trabalho ao meu esposo Adair e aos meus filhos Edmilson, Edmara e Lara, por serem o meu porto seguro e por compreenderem que minha essência se baseia na busca constante do conhecimento, oferecendo amor e apoio nos momentos de maior cansaço. Esta conquista é fruto do nosso esforço compartilhado.

Dedico-o também aos meus colegas, profissionais da saúde que optaram por entrar no serviço público, iniciando sua jornada com expectativas que superaram desafios diários, especialmente aqueles que lutam pela valorização, humanização e reconhecimento no servir a sociedade.

AGRADECIMENTOS

À enfermeira Cecília Marly Spiazzi dos Santos, pelo incentivo para o início de uma nova jornada acadêmica.

À Prefeitura Municipal de Criciúma, pelo apoio institucional, demonstrando um compromisso valioso com a qualificação dos seus servidores e com o aprimoramento do serviço público.

À Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), pela excelência no ensino, e pela estrutura proporcionada, fundamentais para a minha formação e para o desenvolvimento desta pesquisa.

À minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Susana Cararo Confortin, por acreditar neste projeto desde o início. Agradeço por sua paciência, pelas críticas construtivas e pela condução ética e brilhante que transformou minha visão sobre a ciência e a prática profissional.

Aos professores do Mestrado Profissional, que compartilharam seus conhecimentos e experiências, provocando reflexões que foram além da sala de aula.

Aos meus colegas de trabalho, pela parceria de sempre. Agradeço imensamente por compreenderem minhas ausências e, acima de tudo, pelo auxílio direto na coleta de dados e na viabilização desta pesquisa no cotidiano do serviço. Sem o apoio de vocês, a execução deste trabalho não seria possível.

À Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC) e à Prefeitura Municipal de Criciúma, pelo indispensável apoio e fomento financeiro através da concessão de bolsa de estudos. Este investimento na qualificação profissional foi o viabilizador deste mestrado, permitindo a dedicação necessária para que esta pesquisa se concretizasse como um retorno efetivo à gestão pública e à comunidade.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste sonho.

“A única finalidade do conhecimento é servir à vida e à humanidade. O valor de um homem deveria ser medido pelo que ele dá e não pelo que ele é capaz de receber.”

Albert Einstein (Adaptada)

RESUMO

A Secretaria Municipal de Saúde é um órgão da administração pública municipal responsável pela gestão do sistema de saúde em âmbito municipal, e tem como finalidades principais: planejar, organizar, controlar, fiscalizar, seguir e criar políticas públicas voltadas ao desenvolvimento de ações de promoção, prevenção, proteção e recuperação da saúde da população. Para garantir o funcionamento adequado dessa estrutura organizacional, é necessária uma equipe técnica constituída por profissionais especializados de diferentes áreas. O presente estudo teve como objetivo desenvolver e validar um material didático, em forma de slides, destinado ao processo de *onboarding* da Secretaria Municipal de Saúde de Criciúma, visando a sistematização da socialização organizacional, a segurança normativa e a promoção do bem-estar e da saúde mental dos trabalhadores ingressantes. O método foi estruturado em etapas previamente definidas, iniciando pelo planejamento e levantamento detalhado da rotina institucional por meio de pesquisa documental (leis, portarias e decretos). A fase subsequente compreendeu o design e a produção do conteúdo, priorizando a clareza cognitiva e a transposição de normas densas para uma interface intuitiva. Considerando o possível viés de autoridade, a pesquisadora, por possuir cargo de liderança, optou pela despersonalização da gestão na etapa de execução, introduzindo um novo apresentador para garantir a ética e evitar o efeito de interferência do pesquisador na aplicação da escala de Likert que mede satisfação, mas não mede aprendizado ou mudança de comportamento. Os resultados indicaram que o material desenvolvido foi validado pelos trabalhadores, demonstrando ser uma ferramenta eficaz na sistematização da socialização organizacional. A despersonalização da gestão provou que o produto é tecnicamente robusto e replicável por outros mediadores. Conclui-se que a entrega de informação qualificada, utilizando recursos do design instrucional, pode contribuir para a segurança normativa e atuar como dispositivo de redução do estresse, promovendo o bem-estar e a saúde mental do trabalhador ao ingressar em um sistema que, em sua base, ainda é frágil.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Educação em Saúde. Acolhimento. Saúde do Trabalhador. Material didático.

ABSTRACT

The Municipal Health Department is a municipal public administration body responsible for managing the health system at the local level, and its main purposes are: to plan, organize, control, inspect, follow, and create public policies aimed at the development of health promotion, prevention, protection, and recovery actions for the population. To ensure the proper functioning of this organizational structure, a technical team consisting of specialized professionals from different areas is required. The present study aimed to develop and validate teaching material, in the form of slides, intended for the onboarding process of the Criciúma Municipal Health Department, aiming at the systematization of organizational socialization, normative security, and the promotion of the well-being and mental health of incoming workers. The method was structured in previously defined stages, starting with the planning and detailed survey of the institutional routine through documentary research (laws, ordinances, and decrees). The subsequent phase comprised the design and production of content, prioritizing cognitive clarity and the transposition of dense norms into an intuitive interface. Considering the possible authority bias, the researcher, who holds a leadership position, opted for the depersonalization of management in the execution stage, introducing a new presenter to ensure ethics and avoid the researcher interference effect in the application of the Likert scale, which measures satisfaction but does not measure learning or behavior change. The results indicated that the material developed was validated by the workers, proving to be an effective tool in the systematization of organizational socialization. The depersonalization of management proved that the product is technically robust and replicable by other mediators. It is concluded that the delivery of qualified information, using instructional design resources, can contribute to normative security and act as a stress reduction device, promoting the well-being and mental health of the worker upon joining a system that, at its base, is still fragile.

Keywords: Human Resources. Health Education. User Embrace. Occupational Health. Teaching Material.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Tipos de Socializações	24
Quadro 2: Aspectos Centrais do <i>Onboarding</i>	25
Quadro 3: Do <i>onboarding</i> burocrático a organização estratégica	26
Quadro 4: Quantidade de trabalhadores na SMS	29
Quadro 5: Roteiro estrategico do programa de <i>Onboarding</i> Insttucional.....	31
Quadro 6: Arquitetura do conteúdo e design do produto Ttécnico.....	33
Quadro 7: Matriz de Indicadores da pesquisa de satisfação	37
Quadro 8: Matriz Integrada de Avaliação Quali-Quantitativa do Produto.....	45
Quadro 9: Distribuição de frequencia das respostas por nível de concordancia.....	48
Quadro 10: Comentários qualitativos	50
Quadro 11: Matriz de intervenção para aperfeiçoamento do material didático.....	52

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	58
Apêndice B– Material didático - Slides.....	61
Apêndice C– Video de Apresentação	62
Apêndice D– Pesquisa de satisfação – Escala de Likert	63

LISTA DE ANEXOS

Anexo A – Aceite da instituição para desenvolvimento do produto.....	64
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMREC	- Associação dos Municípios da Região Carbonífera
APS	- Atenção Primária a Saúde
CEP	- Comitê de Ética em Pesquisa
DAS	- Direção e Assessoramento Superior
DEPS	- Diretoria de Educação Permanente em Saúde
EAP	- Equipes de Atenção Primária
EPS	- Educação Permanente em Saúde
EPSH	- Educação Permanente em Saúde e Humanização
ESF	- Estratégia de Saúde da Família
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	- Índice de Desenvolvimento Humano
IDMS	- Comissões Permanentes de Integração Ensino-Serviço
PGP	- Política de Gestão de Pessoas
POP	- Procedimento Operacional Padrão
PPG	- Programa de Pós-graduação
RH	- Recursos Humanos
SC	- Santa Catarina
SHRM	- <i>Society of Human Resources Management</i>
SMS	- Secretaria Municipal de Saúde
SUS	- Sistema Único de Saúde
TCLE	- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNESC	- Universidade do Extremo Sul Catarinense

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.1 JUSTIFICATIVA	15
1.2 SITUAÇÃO-PROBLEMA	16
1.3 FINALIDADE DO PRODUTO	16
1.4 OBJETIVOS.....	17
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	19
2.1 CULTURA ORGANIZACIONAL.....	19
2.2 GESTÃO DE PESSOAS E OS INTERESSES ORGANIZACIONAIS.....	19
2.3 POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS (PGP).....	20
2.4 BEM-ESTAR NO AMBIENTE LABORAL.....	21
2.5 TIPOS DE CONTRATAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO	21
2.6 ONBOARDING: CONCEITO E IMPORTÂNCIA.....	22
2.7 ESTRATÉGIAS DE SOCIALIZAÇÃO	23
3. MÉTODOS	28
3.1 TIPO DE PRODUTO.....	28
3.2 CENÁRIO DE CONSTRUÇÃO DO PRODUTO.....	28
3.3 PÚBLICO-ALVO	28
3.4 PROCEDIMENTOS PARA CONSTRUÇÃO DO PRODUTO	30
4. CARACTERÍSTICAS DO PRODUTO À SAÚDE COLETIVA.....	40
4.1 ADERÊNCIA À LINHA DE PESQUISA.....	40
4.2 CAPACIDADE E APLICABILIDADE	40
4.3 INOVAÇÃO	41
4.4 POTENCIAL DE IMPACTO	41
5. ASPECTOS ETICOS.....	43
6. ANÁLISE DOS DADOS (ESCALA LIKERT)	44
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
REFERÊNCIAS	55

1. INTRODUÇÃO

No serviço público, é comum a coexistência de diversas categorias de profissionais, como servidores públicos, empregados públicos, comissionados, estagiários, terceirizados e temporários. Conforme Vieira (2023), apesar dessa diversidade, muitas empresas públicas ainda não priorizam o acolhimento e a integração de seus novos trabalhadores, negligenciando a importância de um processo estruturado, sendo que a fragmentação dos setores, com a existência de diversas secretarias e unidades descentralizadas, agrava essa situação, pois a responsabilidade pela integração dos novos trabalhadores costuma ficar a cargo dos gestores imediatos.

O processo de integração e acolhimento do recém-chegado ou *onboarding*, por sua vez, tem como objetivo facilitar a adaptação do novo trabalhador à organização, por meio de práticas que promovam a conformidade, a confiança, a clareza e a conexão. Essa estratégia é fundamental para que a empresa transmita seus valores, missão e visão, e para que o trabalhador se sinta como parte do time, por meio de um processo que transmita pertencimento, estratégia que tem como objetivo principal reduzir o tempo necessário para que o indivíduo execute a plena produtividade e contribua para o alcance dos objetivos organizacionais, conforme aponta Ribeiro (2023).

A socialização institucional bem-sucedida diminui o risco de insatisfação pessoal, exaustão emocional e consequentemente diminuição dos riscos de adoecimento psicológico, resultando em um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. O impacto desta abordagem traz positividade no desempenho do novo trabalhador e maior tranquilidade para os gestores introduzirem os processos de trabalho, (Basaglia 2019).

De acordo com estudo de Basaglia (2019), como primeiro passo para concretizar a política de socialização organizacional para que a integração de novos colaboradores seja bem-sucedida, é importante fornecer aos trabalhadores recém-contratados tudo o que eles precisam para desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes, incluindo o entendimento das regras, a relação de poder e a cultura organizacional, que é fator importante para o bom desenvolvimento das relações de trabalho.

Para isso, o setor responsável, deve criar e manter atualizado um documento

caracterizado como material didático interativo e instrucional, tipo slides, utilizando ferramenta áudio visual, para apresentação coletiva e/ou individual, contendo todas as informações necessárias, dando a oportunidade para o trabalhador se salvaguardar diante dos cenários mais complexos inerentes ao cotidiano laboral, contendo também uma mensagem de boas-vindas, para que o novo trabalhador desenvolva o sentimento de pertencimento e diminuição do stress e ansiedade, inerentes ao fato de ainda não entender o seu posicionamento da instituição, pontua Ribeiro (2023).

O objetivo deste produto é exercer uma relação saudável e de aproximação entre os líderes da Secretaria Municipal de Saúde e os trabalhadores recém-chegados no município, através do processo de *onboarding*.

1.1 JUSTIFICATIVA

Motivada por anos de experiência na área de saúde e desenvolvimento de habilidades em gestão de pessoas, e por dados de pesquisas recentes, como o estudo de Paul Ferreira (2023) sobre *onboarding* empresarial, onde aponta que "processos de tomada de decisão confusos, sem métodos são os que mais atrapalham a integração entre os profissionais", identifiquei a necessidade da produção de um material didático completo e atualizado, que aborde de forma clara e objetiva os aspectos inerentes ao trabalhador dentro da cultura organizacional.

A adaptação de novos trabalhadores é importante para o sucesso da instituição, podendo trazer benefícios como: sentimento de confiança e segurança no ambiente de trabalho, diminuindo ansiedade e estresse; percepção de líderes preocupados com o bem-estar e o desenvolvimento profissional; melhora no desempenho e nos relacionamentos interpessoais; fortalecimento da cultura organizacional; melhoria da produtividade e da qualidade dos serviços prestados e formação de servidores motivados e comprometidos com a missão da instituição.

Este projeto tem como objetivo desenvolver um material didático, na forma de slides, para facilitar a integração de novos trabalhadores na Secretaria Municipal de Saúde. A apresentação será estruturada mediante uma sequência lógica de telas contendo textos e imagens, que proporcionarão uma experiência de aprendizado mais dinâmica e eficaz. Essa abordagem, segundo Amaral (2018), contribui para a construção ativa do conhecimento, transformando o material didático em um

verdadeiro instrumento de trabalho.

O motivo desta intervenção reside na necessidade de mitigar o alto nível de ansiedade e estresse comuns ao ingresso no serviço público devido a fragmentação das informações normativas que podem comprometer a segurança operacional do novo trabalhador.

Este recurso audiovisual visa proporcionar um processo de integração mais eficiente e humanizado, reduzindo prejuízos pela falta de informações assertivas como: (quais os objetivos e formas de avaliação, quais as normas e leis que devo conhecer, o que nos aproxima, tipos de relações, etc.), focando na apresentação dos direitos, deveres, benefícios e proibições, na tentativa de fortalecer os laços interpessoais entre os trabalhadores e lideranças. Ao utilizar um material didático moderno e interativo, a Secretaria Municipal de Saúde demonstra compromisso com o desenvolvimento profissional de seus trabalhadores e com a otimização dos processos internos, contribuindo para o bem-estar da organização.

1.2 SITUAÇÃO PROBLEMA

Embora a integração de novos servidores seja reconhecida como estratégica, persiste a carência de materiais didáticos instrucionais que alinhem simplicidade técnica e baixo custo operacional. Diante desse cenário, questiona-se: a implementação de uma ferramenta audiovisual para dar suporte ao processo de *onboarding*, pautada na orientação pedagógica, poderá contribuir para qualificar a socialização organizacional e fortalecer a segurança psicológica dos trabalhadores ingressantes na Secretaria Municipal de Saúde de Criciúma?

1.3 FINALIDADE DO PRODUTO

A elaboração e implementação de um material didático interativo e instrutivo, tipo slides, destinado a instrumentalizar os novos trabalhadores de uma Secretaria Municipal de Saúde - SMS, tem como finalidade otimizar e humanizar o processo de integração organizacional ou *onboarding*, diminuindo os impactos negativos causados pela falta de conhecimento sobre os processos e procedimentos, permitindo a transposição de conteúdos densos (normativas, fluxos e cultura organizacional) para

uma linguagem visual e sintética.

Destaca-se como um suporte tecnológico de excelente relação custo-benefício para o serviço público, unindo a economia de recursos à eficiência pedagógica. Sua implementação permite a democratização da informação técnica de forma visualmente acessível, promovendo o acolhimento e a padronização do conhecimento sem a necessidade de investimentos financeiros vultosos, o que o torna uma tecnologia social altamente sustentável para a SMS.

Esse recurso didático tem como objetivo principal padronizar a comunicação interna, informar sobre normas de conduta, reduzir a ocorrência de erros em solicitações, requerimentos e protocolos, e, conseqüentemente, evitar prejuízos financeiros e psicológicos aos trabalhadores, aumentando o sentimento de bem-estar e pertencimento.

Ao apresentar o material, busca-se aproximar os trabalhadores e lideranças, fortalecer os laços corporativos e, a partir da segurança adquirida, aumentar a eficiência dos serviços prestados à população.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo geral

Desenvolver e validar um material didático, em formato de apresentações digitais, para o processo de *onboarding* da Secretaria Municipal de Saúde de Criciúma, visando sistematizar a integração e a socialização organizacional, garantir a segurança normativa e promover o bem-estar e a saúde mental dos novos trabalhadores por meio de estratégias de escuta ativa e indicadores de percepção.

1.4.2 Objetivos específicos

- Realizar um levantamento documental das normativas, leis e fluxos organizacionais da Secretaria Municipal de Saúde de Criciúma para subsidiar o conteúdo técnico do material.

- Elaborar o material didático em formato de apresentação digital, aplicando princípios de design instrucional para garantir a clareza cognitiva e a linguagem acessível.
- Implementar o material nos encontros de *onboarding*, utilizando estratégias de escuta ativa para facilitar a integração e a socialização dos novos servidores.
- Avaliar o nível de satisfação e a percepção dos ingressantes quanto à eficácia do material por meio da Escala Likert.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

Silva e Fossa (2019) definem a cultura organizacional de forma primária como o conjunto de valores, crenças, normas, tradições e hábitos que moldam a identidade de uma empresa, proporcionando personalidade, como uma alavanca que impele um determinado comportamento. Ainda pode ser entendida como a forma de perceber e de pensar para além da individualidade e uma força que constrói e reconstrói as relações cotidianas no interior das organizações. Porém, uma definição primária não se aplica, porque o conceito é amplo e complexo. Em 1952, pesquisadores encontraram mais de 160 definições de cultura organizacional.

Ainda sobre a cultura organizacional, descreve Zago (2013):

Sendo um fenômeno social, entende-se que a cultura organizacional é composta por numerosas variáveis relacionadas entre si e é modelada com a sinergia das cognições e vivências técnicas, administrativas, políticas, estratégicas, táticas, misturadas às cargas psicossociais, que justapõem fatores humanos individuais, relacionamentos grupais, interpessoais formais e informais. (Zago, 2013, p. 108).

A cultura organizacional é o alicerce sobre o qual se constroem as estratégias e as ações de uma empresa, seja ela pública ou privada. Ao moldar os comportamentos e as decisões dos trabalhadores, a cultura determina o sucesso ou o fracasso das iniciativas institucionais. Compreender e moldar a cultura é, portanto, essencial para alcançar a eficiência e a eficácia desejadas, corroboram Silva e Fossa (2019).

Zago (2013, pág. 113) defende que a identidade de uma organização é expressa pelo seu perfil de negócios, em suas ações, nas tecnologias que adota, na

sua estrutura, sendo esses fatores que fundamentam o resultado de um processo evolutivo de escolhas específicas baseadas em seus conhecimentos e valores.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS E OS INTERESSES ORGANIZACIONAIS

A pesquisa de Bianchi et al. (2017) delineia a evolução da gestão de pessoas para um enfoque estratégico a partir da década de 1980, caracterizado pela integração dos comportamentos dos trabalhadores aos objetivos organizacionais. A gestão de pessoas é concebida como um conjunto de práticas, políticas e estratégias que visam gerenciar o capital humano de forma a influenciar e ser influenciada por fatores internos e externos à organização, na perspectiva, fundamentada nas visões comportamental e normativa, que sublinha a importância de alinhar os interesses individuais aos objetivos organizacionais.

Por sua vez, Braga et al. (2017) enfatizam a dimensão ética intrínseca à gestão de pessoas, dada a centralidade das relações humanas nas organizações. A perspectiva tradicional, alinhada à estratégia organizacional, prioriza o desempenho e a eficiência, no entanto, uma visão crítica por parte dos trabalhadores, aponta para o potencial manipulador do setor de Recursos Humanos (RH), submetendo-os a interesses organizacionais em detrimento de seus próprios, por outro lado, os trabalhadores do RH, encontram-se diante do desafio de manter um RH ético, que considera o contexto sociopolítico e busca garantir a justiça e o alinhamento das práticas aos valores organizacionais.

A pesquisa de Braga et al. (2017) revela a complexidade do papel do profissional de RH, que atua como parceiro estratégico, defensor dos trabalhadores e guardião da legislação. A multiplicidade de papéis expõe os profissionais a dilemas éticos, especialmente quando a pressão por resultados colide com a necessidade de agir de forma ética, demonstrando que a influência do RH preside sobre a entrada e a permanência de pessoas nas organizações conferindo um caráter moralmente relevante a suas decisões, podendo gerar conflitos entre crenças pessoais e as demandas organizacionais.

Em suma, as pesquisas de Bianchi et al. (2017) e Braga et al. (2017) evidenciam a necessidade de aprofundar os estudos sobre a gestão estratégica de pessoas, com foco na interface entre processos e pessoas, no papel da liderança e

na dimensão ética das práticas de gestão. A compreensão desses aspectos é fundamental para o desenvolvimento de práticas de gestão de pessoas mais eficazes e humanizadas.

2.3 POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS (PGP)

Horta et al. (2012) evidenciam a transformação da gestão de pessoas em um componente estratégico nas organizações contemporâneas, como uma política. A valorização do trabalhador como agente ativo na consecução dos objetivos organizacionais e a busca por vantagens competitivas sustentáveis impulsionaram a necessidade de alinhar as políticas de gestão de pessoas à estratégia empresarial.

As políticas de gestão de pessoas, nesse contexto, configuram-se como norteadores da conduta organizacional em relação aos trabalhadores, desempenhando um papel fundamental na promoção do bem-estar no local de trabalho, estabelecendo expectativas, valores e princípios que orientam o desenvolvimento de práticas organizacionais e a tomada de decisões, promovendo, assim, um tratamento equitativo entre os indivíduos.

2.4 BEM-ESTAR NO AMBIENTE LABORAL

A literatura científica sobre bem-estar apresenta uma diversidade de conceitos, frequentemente utilizados como sinônimos. Horta et al. (2012), por exemplo, empregam termos como felicidade, satisfação, estado de espírito e afeto positivo de forma intercambiável, considerando o bem-estar como uma avaliação subjetiva da qualidade de vida. Os autores identificam duas principais correntes de estudo sobre o bem-estar: a do bem-estar subjetivo e a do bem-estar psicológico. A primeira enfatiza a avaliação subjetiva da própria vida, enquanto a segunda se concentra no estado psicológico do indivíduo, incluindo aspectos como satisfação e bem-estar emocional.

Horta et al. (2012) conceituam o bem-estar no trabalho como a prevalência de emoções positivas e a percepção de realização pessoal com o pleno desenvolvimento de potencialidades. Essa concepção engloba tanto aspectos afetivos quanto cognitivos, alinhando-se às abordagens do bem-estar subjetivo e psicológico. O presente estudo, ao demonstrar relações positivas entre políticas de gestão de

peças e confiança na organização, corrobora a importância de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para a manutenção da saúde física e mental.

2.5 TIPOS DE CONTRATAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

A Constituição Federal de 1988, determina, no artigo 37, inciso II, que a investidura em cargo ou emprego público se dá por meio de aprovação em concurso público, porém no inciso IX abriu exceção, possibilitando a contratação de trabalhadores por tempo determinado. Delegando a cada ente da Federação o estabelecimento de lei específica que a regule, desde que observado o princípio constitucional relativo à necessidade temporária e excepcional (Constituição da República Federativa do Brasil, 2012).

A Lei n.º 14.230/2021 ampliou o conceito de agente público, incluindo aqueles que exercem funções públicas de forma temporária ou sem remuneração. Essa ampliação visa fortalecer o combate à corrupção e garantir a responsabilização de todos aqueles que atuam em nome do Estado (BRASIL, 2021).

O ingresso no serviço público brasileiro ocorre predominantemente por meio de concurso público, um processo seletivo formal e meritocrático que garante a igualdade de oportunidades aos candidatos. Contudo, o livre provimento, especialmente para cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS), permite a nomeação discricionária de ocupantes (ALBRECHT, 2022).

O concurso público, por sua vez, baseia-se em provas que avaliam conhecimentos gerais e específicos, além de outros critérios como títulos e, em alguns casos, provas práticas. Após aprovação e cumprimento do estágio probatório, o servidor adquire estabilidade e direitos específicos previstos em estatuto próprio, pontua Albrecht, (2022).

Conforme Silva e Fossa (2019) a integração dos novos servidores é fundamental e implementar estratégias que promovam a saúde e a segurança psicológica no ambiente de trabalho é de grande importância, salientando a abordagem de questões éticas que garantam um clima organizacional positivo e o bem-estar dos colaboradores.

2.6 INTEGRAÇÃO: INCIO DA RELAÇÃO INSTITUIÇÃO X EMPREGADO.

Para tornar-se aceito na sociedade, o indivíduo necessita aprender regras, normas, condutas e códigos sociais, processo denominado socialização que abrange diferentes elementos combinados, com vistas a permitir que os indivíduos convivam de forma harmônica, considerando os direitos e os deveres de cada um, ensejando um sistema organizado sob a base ética e moral da época, haja vista a complexa teia de fatores condicionantes. Silva e Fossa (2019) argumentam que os regulamentos organizacionais desempenham papel fundamental na socialização dos trabalhadores, orientando seus comportamentos e promovendo a ética nas relações de trabalho.

A pesquisa de Basaglia (2019) evidencia que a socialização organizacional desempenha um papel fundamental no processo de adaptação e desenvolvimento dos novos trabalhadores. Ao proporcionar oportunidades de aprendizado colaborativo e interação social, as empresas fomentam a aquisição de competências técnicas e comportamentais, o que, por sua vez, impacta positivamente a performance, a satisfação e a retenção de talentos.

No setor público, a socialização, tem papel bem definido, haja vista, que as empresas públicas não visam lucros, mas exprimem preocupação real ligada a qualidade da prestação de serviços ao cidadão, visando a eficácia, eficiência e efetividade. A socialização organizacional é parte fundamental da gestão de Recursos Humanos, e se torna profícua se bem desempenhada e factível, pontua Vieira (2023).

Conforme Abreu (2023), a gestão de pessoas deve saber quem são e quando foram inseridos os novos trabalhadores, e assim que possível convidar para participar do acolhimento, demonstrando interesse verdadeiro. As redes de relacionamentos devem ser incentivadas e facilitadas, e, não obstante, sugerir alguém para fazer parte do desenvolvimento profissional, como mentor, colega ou amigo, válido como demonstração de empatia. Entender como funciona o processo de acolhimento e integração e suas implicações para os trabalhadores auxilia no direcionamento mais assertivo das ações organizacionais.

2.7 ESTRATÉGIAS DE SOCIALIZAÇÃO

As estratégias de socialização são as abordagens que podem ser empregadas

com o trabalhador recém-chegado, e estruturadas para promover a transição inicial de um calouro para um profissional mais bem-adaptado e membro da equipe de trabalho. O que é esperado do novato deve ficar bem claro, sendo que os trabalhadores precisam conhecer as regras e se adaptarem, tendo como resultado uma postura ativa e de inovação, é o que aponta Basaglia (2019).

Quadro 1: Tipos de Socializações.

Estratégia de Gestão	Configuração do Processo	Dinâmica da Socialização no Trabalho
Coletiva (vs. <i>Individualizada</i>)	Grupos de profissionais integrados simultaneamente.	A socialização ocorre com grupos que passam pelo mesmo processo e recebem o mesmo treinamento, garantindo a uniformidade da informação.
Formal (vs. <i>Informal</i>)	Separação do ambiente operacional para instrução.	Os profissionais são separados temporariamente da equipe e passam por treinamento específico fora do ambiente de trabalho imediato.
Sequencial (vs. <i>Randômica</i>)	Estágios fixos e progressão ordenada.	Existem estágios fixos em cada etapa, com clareza sobre as fases e a evolução necessária para a transição entre elas.
Fixa (vs. <i>Variável</i>)	Cronograma definido e prazos estabelecidos.	Existe um tempo específico determinado para cada etapa do processo, assegurando a previsibilidade da integração.

Fonte: Adaptado de BASAGLIA, (2019).

2.8 ONBOARDING - ASPECTOS CENTRAIS A SEREM TRATADOS NO ACOLHIMENTO

Conforme Krugielka A .et al.(2023) o *onboarding*, teve origem em meados do século XIX, quando se observou que um aspecto muito importante em uma organização era o potencial do talento dos funcionários, independentemente de sua posição na estrutura organizacional, a partir deste contexto o *onboarding* passou a ser replicado, mais abrangente e focado nas habilidades humanas.

No processo de *onboarding*, as organizações não estão condicionadas apenas a prestar informações sobre o funcionamento da empresa por meio de treinamentos formais, mas tem papel mais profundo e esclarecedor da importância da contribuição que a performance do trabalhador pode gerar para a organização, bem como dar ciência sobre as metas a serem alcançadas, demonstrado através do encorajamento das lideranças, aponta Simosi (2010).

Tayla Bauer (2010, citada por Basaglia (2019), produziu um guia para a *Society of Human Resources Management* (SHRM), onde argumentou que uma boa estratégia de *onboarding* envolveria entender e seguir proativamente quatro aspectos centrais, conhecidos como os 4 Cs que são: Conformidade, Clarificação, Cultura e Conexões.

Quadro 2: Aspectos Centrais do *Onboarding*.

Aspectos Centrais	Descrição e Funcionalidade no Trabalho	Impacto no Bem-Estar e Gestão
Conformidade	Aquisição de conhecimentos e habilidades fundamentais, incluindo domínio de sistemas corporativos e compreensão de políticas internas.	Otimiza a curva de aprendizado e reduz o estresse inicial ao alinhar a conduta às normas e leis vigentes.
Clarificação	Proporciona imersão no contexto organizacional, detalhando expectativas de desempenho e procedimentos operacionais padrão.	Reduz a ambiguidade de papéis e contribui para o alcance dos resultados e metas institucionais.
Cultura	Define papéis, relações de poder e fluxos de comunicação, orientando o comportamento ético dentro da organização.	Promove a internalização de valores, preservando o patrimônio imaterial e evitando prejuízos administrativos.
Conexões	Estabelecimento de vínculos com pares e superiores, facilitando o acesso a informações e mentoria.	Expande o capital social do trabalhador e aprofunda o sentimento de pertença e socialização secundária.

Fonte: Adaptado pela autora (2026).

Conforme Basaglia (2019), a conexão é o fator mais crítico no *onboarding*,

influenciando diretamente a performance, a satisfação e a retenção dos novos trabalhadores. Um bom *onboarding* promove a formação de relacionamentos e conexões entre os funcionários, facilitando a colaboração e o trabalho em equipe, produzindo satisfação e sentimento de pertencimento. A orientação correta, clara e objetiva, aliada ao treinamento de habilidades e à mentoria, que atribui um profissional experiente para fornecer suporte durante os primeiros dias, é a chave para a organização de um processo de *onboarding* assertivo e motivador de bem-estar. Krugielka A .et al.(2023), corrobora que quando há conexão verdadeira, da perspectiva de uma organização, o processo de preparação, integração e outras atividades de acompanhamento voltadas para a socialização dos novos funcionários passa a ser bem-sucedido, significando que os novos funcionários internalizam os valores, as normas e a missão e visão de uma organização, não por memorização mas por sentimento de fazer parte, pertencer.

2.8.1 Do *Onboarding* Burocrático à Integração Estratégica

No serviço público, a integração frequentemente se limita ao cumprimento de formalidades legais e trâmites documentais. Em contrapartida, Krugielka *et al.* (2023) defendem que o *onboarding* deve ser um processo multidimensional e personalizado, visto que "boas práticas universais" perdem relevância diante das especificidades de cada setor e porte organizacional. Como pilar do contrato psicológico, essa estratégia visa mitigar a negligência institucional histórica com o capital humano ingressante.

A eficácia dessa transição manifesta-se pela redução da fadiga laboral, pelo alinhamento ético às lideranças e pela internalização da cultura organizacional. O sucesso do processo é ratificado quando o trabalhador alcança segurança técnica e integração social, convertendo o acolhimento inicial em satisfação subjetiva e produtividade sustentável (KRUGIELKA *et al.*, 2023).

Quadro 3 - Do *Onboarding* Burocrático à Integração Estratégica

Dimensão de Análise	Integração (Tradicional)	Onboarding Estratégico (Krugielka et al., 2023)
Foco Principal	Cumprimento de formalidades legais e trâmites burocráticos.	Adaptação multidimensional e construção do contrato psicológico.

Dimensão de Análise	Integração (Tradicional)	Onboarding Estratégico (Krugielka et al., 2023)
Objetivo Operacional	Entrega de documentos e apresentação da infraestrutura.	Redução da fadiga sistêmica e proatividade na execução de tarefas.
Relações Interpessoais	Apresentação formal à chefia direta.	Integração ao grupo social e desenvolvimento de relações positivas na equipe.
Cultura Organizacional	Informações básicas e rudimentares sobre a instituição.	Internalização de valores e adaptação à cultura da empresa.
Impacto no Trabalhador	Conhecimento superficial da função.	Satisfação subjetiva, sentimento de pertença e segurança ética e administrativa.
Indicador de Sucesso	Falta de manejo e centralização do poder.	Alcance de eficácia média e autonomia na resolução de problemas.

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Krugielka et al. (2023)

3. MÉTODOS

3.1 TIPO DE PRODUTO

Desenvolvimento de material didático instrucional, na forma de slides, como ferramenta de *onboarding* para novos trabalhadores na SMS através de uma sequência lógica de informações apresentadas em tópicos e imagens, com intuito de maximizar a compreensão das normas administrativas da instituição, melhorando suas expectativas e minimizar o estresse, oferecendo um ambiente acolhedor para os encontros, permitindo que a informação entregue seja clara, repassando apenas as informações necessárias para promoção de bem-estar, engajamento e pertencimento, contribuindo para a manutenção da saúde mental e a satisfação no trabalho.

Este material, elaborado em conformidade com a Resolução 02/2019 do PPGSCol, servirá como recurso didático e instrutivo, sendo um produto de apoio e suporte com fins orientativos na mediação de processos de ensino e aprendizagem

em diversos contextos de educação continuada, auxiliando os novos trabalhadores a construírem uma carreira de sucesso na SMS.

3.2 CENÁRIO DE CONSTRUÇÃO DO PRODUTO

Criciúma, localizada na região sul de Santa Catarina, a 191 km de Florianópolis, integra a Associação dos Municípios da Região Carbonífera (AMREC). Com uma área de 234,794 km² (2024) e altitude média de 46 metros, o município possui um clima subtropical, com temperaturas que variam entre 15 °C e 30 °C (CRICIÚMA, 2015).

A imigração europeia, especialmente italiana, foi fundamental para a formação de Criciúma. No século XIX, 139 italianos de Veneza e Treviso chegaram à região e, com muito esforço, construíram casas, estradas e escolas. A partir de 1890, a cidade recebeu outros imigrantes, enriquecendo sua diversidade cultural (Prefeitura de Criciúma, 2014). Em 2010, apresentou um Índice de Desenvolvimento Humano - IDH considerado alto, de 0,788, ficando em 76º no ranking dos 5.565 municípios do Brasil, sendo que o primeiro apresentou 0,862 e o último colocado apresentou 0,418 (IBGE, 2020).

Em 2022, Criciúma possuía 214.493 habitantes, com população estimada para 2025 em 227.438 pessoas, correspondendo a uma densidade demográfica de 913,26 hab/km² (Censo 2022). O município se destaca em Santa Catarina, ocupando as posições 8ª e 4ª em população e densidade demográfica, respectivamente. Em âmbito nacional, figura entre as 150 maiores cidades. Além disso, apresenta um bom desempenho em indicadores sociais, com salário médio mensal de 2,6 salários-mínimos em 2022 e taxa de escolarização de 98,5% para a população de 6 a 14 anos em 2010 (IBGE, 2022).

A ferramenta colaborativa Infosanbas (2020) revela que, em 2020, Criciúma apresentava Índice de Gini de 0,48, indicando uma distribuição de renda relativamente desigual. No entanto, o município demonstra bom desempenho no Índice de Desenvolvimento Municipal Sustentável (IDMS), alcançando 0,79 e classificando-se como de desenvolvimento médio.

Os dados de 2020 revelam que a cobertura da Atenção Básica em Criciúma foi de 64%, com variações entre os diferentes serviços: 61% da população era atendida por Agentes Comunitários de Saúde, 44,75% por Equipes de Saúde Bucal e 86,16% por Equipes de Atenção Básica (Brasil, 2020).

Criciúma apresenta alta taxa de utilização dos serviços do Sistema Único de Saúde (SUS), com cerca de 90% da população recorrendo à rede pública e aproximadamente 10% dos criciumenses que utilizam algum tipo de plano de saúde privado (Plano Municipal de Saúde de Criciúma, 2022-2025).

O município possui gestão plena do sistema, oferecendo serviços em todos os níveis de complexidade tanto para seus residentes quanto para cidadãos de outras localidades, contando com 85 estabelecimentos de saúde municipais (IBGE 2020). A Atenção Primária à Saúde (APS) é a porta de entrada preferencial para o sistema, com 46 equipes de Estratégia Saúde da Família (ESF) e 6 Equipes de Atenção Primária (EAP) distribuídas por toda a cidade. Essa extensa rede, composta por cerca de 1.400 profissionais de saúde, é responsável por garantir o acesso aos serviços de saúde para toda a população (Plano Municipal de Saúde de Criciúma, 2022-2025).

Quadro 4: Quantidade de trabalhadores da SMS

Modalidade de Vínculo Laboral	Quantidade de Servidores (n)	Representatividade Relativa (%)
Efetivos	615	42,9%
Temporários (Contratação Direta)	02	0.01434%
Estatutário	1.060	76%
Celetista	274	20%
Estagiários	00	00%
Comissionados	58	0.42%
TOTAL	1.394	100%

Fonte: Elaborada pela autora, adaptado de Portal da Transparência de Criciúma (2026). Disponível em: <https://www.transparencia.criciuma.sc.gov.br>. Acesso em: 24 fev. 2026.

3.3 PÚBLICO-ALVO

A população do estudo compreende a totalidade dos profissionais admitidos mensalmente pela Secretaria Municipal de Saúde de Criciúma (SMS),

independentemente da natureza do vínculo jurídico ou regime de contratação estabelecido.

3.4 PROCEDIMENTOS PARA CONSTRUÇÃO DO PRODUTO

3.4.1 Planejamento para implementação do material didático no processo de *onboarding*

O processo de *onboarding* para novos trabalhadores da Secretaria Municipal de Saúde de um município do sul de Santa Catarina, tem como objetivo proporcionar imersão na cultura organizacional e diretrizes institucionais, através de etapas definidas, iniciando pelo planejamento e definição de objetivos. Inicialmente, foi realizado um levantamento detalhado da rotina organizacional a ser informada aos novos trabalhadores, através de pesquisa documental, examinando leis, portarias, decretos e normatizações internas, com o objetivo de criar um material didático personalizado e eficaz.

Com base nessas informações, foi elaborado um roteiro para o encontro com duração média de duas horas e trinta minutos, definindo os temas a serem abordados em cada etapa e a sequência mais adequada para a aprendizagem, conforme modelo abaixo:

Quadro 5: Roteiro Estratégico do Programa de *Onboarding* Institucional

Etapas / Duração	Eixo Temático	Atividades de Integração e Desenvolvimento	Objetivos Estratégicos
I. Acolhimento e Identidade (60 min)	Boas-vindas	• Exibição de recurso audiovisual com a alta gestão (Prefeito, Vice e Secretário) para reconhecimento das autoridades pelos novos trabalhadores. • Apresentação da equipe de Gestão de Pessoas e dinâmica	Consolidar o sentimento de pertença e alinhar o propósito individual aos valores ético-políticos da Secretaria de Saúde.

Etapa / Duração	Eixo Temático	Atividades de Integração e Desenvolvimento	Objetivos Estratégicos
		de integração dos ingressantes.	
II. Instrumentalização através de slides (Continuação Etapa I)	Informação	• Exposição da Missão, Visão e Valores institucionais e projetos estratégicos. • Esclarecimento de dúvidas sobre a rotina operacional imediata.	Mitigar a ansiedade adaptativa através da segurança técnica e domínio das ferramentas de trabalho.
III. Ordenamento Jurídico (Continuação Etapa I)	Direitos, Deveres e Educação Permanente	• Exposição de normas de conduta, ética profissional e bases legais do serviço público municipal. • Orientações sobre direitos administrativos (férias, licenças e benefícios, Comissões).	Garantir a segurança jurídica do servidor e instituir a cultura do aprendizado contínuo no SUS.
IV. Governança e Feedback (60 min)	Estrutura Hierárquica e Avaliação	Apresentação do ecossistema digital (Sistemas de gestão, intranet e canais oficiais). • Apresentação do Organograma da Secretaria Municipal de Saúde (SMS). • Demonstração prática das ferramentas de trabalho e fluxo de comunicação interna	Fortalecer a transparência institucional e coletar dados para o aprimoramento contínuo da socialização organizacional.

Etapa / Duração	Eixo Temático	Atividades de Integração e Desenvolvimento	Objetivos Estratégicos
		• Síntese dos pontos críticos e debate aberto para interação entre pares e lideranças. • Aplicação da Pesquisa de Satisfação (Validação do Produto).	
V. Encerramento (30 min)	Suporte e Confraternização	• Informações sobre o Programa de Mentoria e acompanhamento individualizado com entrega de folder explicativo. • Agradecimentos institucionais e encerramento com momento de integração social (<i>coffee break</i>).	Formalizar a rede de apoio e consolidar o vínculo afetivo e social entre os novos servidores.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

A fase subsequente compreendeu o design e a produção de conteúdo do material didático instrucional. Este recurso foi estruturado em formato de apresentações digitais (slides), integrando, imagens, símbolos e temas visuais e textuais de forma sistêmica. A composição priorizou a clareza cognitiva e a objetividade, utilizando uma linguagem profissional, acessível, rigorosamente adaptada ao contexto do público-alvo, ou seja, trabalhadores representando variados cargos e funções dentro da SMS. O objetivo dessa arquitetura de informação foi transpor conteúdos normativos densos para uma interface intuitiva, facilitando a retenção do conhecimento e reflexão do conteúdo normativo.

Quardo 6: Arquitetura de Conteúdo e Design do Produto Técnico

Sequência de Slides	Eixo Temático	Conteúdo e Elementos Visuais	Intencionalidade Pedagógica
01 a 03	Identidade Visual	Abertura institucional: Boas Vindas, e dados gerais do município de Criciúma/SC	Estabelecer a autoridade institucional e o marco inicial da jornada do servidor.
04	Cultura Ética	Apresentação da Missão, Visão e valores da Secretaria Municipal de Saúde	Promover o alinhamento de propósito e o sentimento de pertença institucional.
05 e 06	Cultura Ética	Princípios constitucionais da administração pública.	Promover o alinhamento de propósito e o sentimento de pertença institucional.
07 e 08	Cultura Ética	Conceitos de Ética e Moral.	Promover o alinhamento de propósito e o sentimento de pertença institucional.
09 e 10	Direito Administrativo	Legislação Básica do Servidor Municipal	Promover o conhecimento das leis que regem o serviço público municipal
11 e 12	Bases Comportamentais	Assédio no ambiente de trabalho	Promover o comportamento ético e cooperativo
13 a 21	Gestão de Pessoas Saúde	Normas e rotinas administrativas	Promover conhecimento sobre as normas e rotinas do direito trabalhista

Sequência de Slides	Eixo Temático	Conteúdo e Elementos Visuais	Intencionalidade Pedagógica
22 a 28	Comissões Saúde	Comissões temporárias e Permanentes (Sindicancia, PAD, Comissão de Ética e Comissão de Estágio Probatório)	Apresentar as comissões e suas funções, promovendo segurança corporativa.
Utilização de plataformas reais.	Domínio Técnico	Demonstração iconográfica dos sistemas operacionais, intranet e e-mail institucional.	Mitigar o estresse adaptativo através da instrumentalização tecnológica.
Utilização de plataformas reais	Governança	Estrutura Organizacional e Organograma dinâmico da SMS.	Proporcionar a visão sistêmica da rede e fluxos de subordinação/apoio.
	Reforço Cognitivo	Síntese dos pontos críticos e tópicos de alta relevância.	Consolidar a retenção das informações essenciais (ancoragem de conteúdo).
	Ciclo de Feedback	Acesso à Pesquisa de Satisfação via formulário.	Validar o dispositivo técnico e abrir canal para a escuta do trabalhador.
	Encerramento	Próximos passos da jornada e agradecimentos institucionais.	Formalizar o acolhimento e reforçar a disponibilidade da rede de suporte.

Fonte: Da autora, (2024).

A apresentação abordou temas referentes a Prefeitura Municipal e Secretaria

Municipal de Saúde, incluindo: história, missão, visão, valores, estrutura organizacional, clima organizacional, políticas internas, comunicação interna, canais de atendimento, ética profissional, sistemas utilizados e organograma.

O material de treinamento foi produzido em um formato visualmente agradável e profissional, utilizando uma cor que siga a identidade visual do governo de Criciúma. As fontes utilizadas são legíveis e com tamanho adequado, e a linguagem visual consistente em todos os slides. O uso de imagens foi priorizado, com o texto sendo utilizado de forma concisa e objetiva, em forma de tópicos. Todo o material proposto passou por avaliação dos gestores de Recursos Humanos e Educação Permanente em Saúde – EPS da SMS.

A implementação do produto dentro do programa de *onboarding* ocorreu no Auditório Ouro Negro, situado no Paço Municipal de Criciúma. Trata-se de um espaço oficial de eventos institucionais, selecionado estrategicamente por oferecer uma infraestrutura compatível com as premissas de conforto e dignidade do trabalhador, e por estar inserido no eixo central do Centro Administrativo Municipal, proporcionando ao recém-chegado, uma visão ampla sobre o governo de Criciúma.

O ambiente dispõe de capacidade volumétrica adequada para a acomodação dos ingressantes, além de sistemas de climatização e acústica que favoreceram a concentração e o bem-estar térmico. A logística pedagógica foi amparada por recursos audiovisuais de alta fidelidade, incluindo sonorização amplificada para garantir a isonomia da informação a todos os presentes. Ademais, a gestão do tempo foi rigorosamente monitorada, assegurando um equilíbrio entre a exposição dos conteúdos e o espaço para a escuta ativa, diálogos e exposição de dúvidas.

Para a última etapa, e não menos importante, uma parada para o café corporativo foi estrategicamente pensada, incentivando o diálogo entre os pares, tornando o encerramento parte crucial do acolhimento.

Antes da apresentação, o material foi revisado cuidadosamente garantindo que todas as informações apresentadas estivessem corretas e atualizadas. A formatação também foi verificada para garantir a consistência visual e apreensão da atenção dos participantes.

Após a intervenção presencial, o material didático foi disponibilizado para incorporação ao patrimônio imaterial da SMS, oportunizando o uso para com os novos trabalhadores por meio de plataformas de gestão do conhecimento. Possui previsão

de atualizações periódicas que reflitam as transições normativas e as mudanças na cultura organizacional.

A eficácia do produto passou por avaliação mediante a aplicação de uma pesquisa de satisfação estruturada, destinada a coletar indicadores gerais sobre a percepção da qualidade pedagógica e o nível de concordância relacionado ao impacto da apresentação. Os dados obtidos serviram de subsídio para a análise crítica e identificação de oportunidades de aprimoramento, assegurando que o produto evolua conforme as demandas dos trabalhadores e que reflitam as transições normativas e as atualizações na cultura organizacional.

Sobre a mitigação de viés de autoridade, temos a etapa de validação do produto que foi delineada sob rigoroso critério ético e metodológico. Reconhecendo a posição da pesquisadora como ocupante de cargo de gestão nos setores de Recursos Humanos (RH) e Processos Administrativos Disciplinares (PAD), adotou-se uma estratégia de neutralização de viés de autoridade, onde a pesquisadora não participou da aplicação do questionário, assegurando a isenção dos participantes e a fidedignidade das respostas. A apresentação do recurso instrucional audiovisual, bem como a condução da pesquisa de satisfação, foi realizada por outro profissional do setor de RH da SMS. Assim foram garantidos o anonimato e a liberdade de expressão dos participantes, validando a reprodutibilidade do produto, que é um ponto importante, devido ao conteúdo apresentar autossuficiência e robustez, podendo ser mediado por qualquer técnico da área de RH.

Sendo assim, a coleta de dados ocorreu em ambiente neutro, no qual o profissional responsável pela aplicação apenas facilitou o acesso ao formulário (físico), retirando o componente de pressão hierárquica do campo de pesquisa.

Quadro 7: Matriz de Indicadores da Pesquisa de Satisfação e Validação do Produto

Dimensão de Análise	Variáveis e Questões Estruturadas (Escala Likert)	Intencionalidade da Coleta
Qualidade Pedagógica e Design	• O conteúdo dos slides foi claro e fácil de entender?	Validar a eficácia do material didático e a arquitetura da informação.

Dimensão de Análise	Variáveis e Questões Estruturadas (Escala Likert)	Intencionalidade da Coleta
	• A ordem dos tópicos apresentou sequência lógica e organizada? • O design visual (cores, fontes, imagens) foi agradável e profissional? • Qual a sua avaliação geral da apresentação dos slides?	
Eficiência e Relevância	• O tempo de duração da apresentação foi adequado? • Os tópicos abordados foram relevantes para sanar dúvidas de interesse do trabalhador? • O apresentador demonstrou domínio do conteúdo e sanou as dúvidas satisfatoriamente?	Mensurar a utilidade prática do conteúdo e a gestão do tempo institucional.
Impacto Psicossocial e Saúde Mental	• A apresentação contribuiu para o seu sentimento de adaptação e motivação? • Você concorda que informações coletivas e humanizadas reduzem a ansiedade e o estresse laboral? • Após a exposição, você se sente confortável para buscar apoio no RH ou chefia imediata?	Avaliar o impacto do dispositivo na redução de estresse e na segurança psicológica.
Validação Institucional	• O encontro atendeu às suas expectativas?	Consolidar o produto como tecnologia social

Dimensão de Análise	Variáveis e Questões Estruturadas (Escala Likert)	Intencionalidade da Coleta
	• Você recomendaria esta apresentação para outros novos servidores da SMS?	replicável e padrão para a SMS.
Feedback Qualitativo	Questão não estruturada (Aberta): • Quais suas sugestões e/ou comentários adicionais para o aprimoramento deste material didático de acolhimento e integração?	Coletar percepções subjetivas para o ciclo de melhoria contínua do produto.

Fonte: Da autora, (2026).

3.4.2 Instrumento de Coleta de Dados: A Escala Likert

A opção pela utilização da Escala Likert fundamenta-se na sua eficácia consagrada para a mensuração de constructos subjetivos, atitudes e concordância em pesquisas de clima e comportamento organizacional. Desenvolvida em 1932, esta escala psicométrica permite captar a intensidade dos participantes frente a uma série de afirmações, oferecendo uma gradação que vai além da simples resposta binária.

Segundo Malhotra (2012), a escala Likert é amplamente preferida em ambientes corporativos e de saúde devido à sua facilidade de aplicação e compreensão pelos respondentes, o que aumenta a taxa de fidedignidade dos dados coletados. Pasquali (2010) reforça que o uso de escalas de cinco pontos é ideal para equilibrar a sensibilidade da resposta com a objetividade necessária para a análise estatística, evitando a fadiga do participante.

Ao adotar este método, a presente pesquisa buscou transformar a percepção dos trabalhadores sobre o produto e o processo inserido, transformando dados em variáveis categóricas ordinais. Esta abordagem quantitativa, quando integrada à análise qualitativa, permite uma triangulação robusta de dados, essencial para validar o impacto do produto técnico na redução da ansiedade adaptativa e no fortalecimento do vínculo institucional.

4 CARACTERÍSTICAS DO PRODUTO À SAÚDE COLETIVA

4.1 ADERÊNCIA DO PRODUTO A LINHA DE PESQUISA

O material didático-instrucional, para utilização no processo de *onboarding* possui estrita aderência à linha de pesquisa de Educação e Gestão do Trabalho na Saúde, ao se configurar como uma tecnologia estratégica para a socialização organizacional e qualificação do ingressante no serviço público.

No eixo da Gestão do Trabalho, o dispositivo atua na organização dos processos e na redução da assimetria de informação. Ao orientar os novos trabalhadores sobre a estrutura, cultura organizacional e normas de conduta, o produto promove segurança corporativa e minimiza o estresse adaptativo. Essa clareza operacional estabelece vínculos efetivos que convergem para o bem-estar do servidor e para a eficiência administrativa, prevenindo desgastes gerenciais decorrentes da falta de orientação prévia.

No âmbito da Educação na Saúde, o uso de *slides* interativos e dialógicos fomenta a educação permanente ao disseminar informações de forma precisa e acessível. A ferramenta otimiza o aprendizado institucional, combatendo a sobrecarga cognitiva e garantindo que a missão, visão e valores da organização sejam compreendidos desde o início da jornada laboral.

Em suma, a institucionalização deste processo de integração representa um investimento em longo prazo na valorização do capital humano. Ao uniformizar as práticas e fortalecer a comunicação interna, o produto consolida uma cultura de acolhimento e pertencimento, elementos essenciais para a melhoria da qualidade dos serviços e para a sustentabilidade da gestão de pessoas no SUS.

4.2 CAPACIDADE E APLICABILIDADE DO PRODUTO

A capacidade de aplicabilidade do material didático-instrucional prevê facilidade, pois o seu uso não estará restrito a apresentações presenciais como ferramenta de suporte no *onboarding*. Este material será relevante para o uso contínuo, através da disseminação em sistema de informação interno, devido à sua

clareza e objetividade e reprodutibilidade. A responsabilidade do setor de RH será a de atualizá-lo de forma sistemática. O produto servirá como um dispositivo eficaz de socialização dentro do escopo da Educação Permanente em Saúde, promovendo bem-estar e segurança psicológica para os novos trabalhadores.

4.3 CARACTERÍSTICA DE INOVAÇÃO DO PRODUTO

Este material didático e instrucional possui a capacidade de orientar e direcionar os trabalhadores, garantindo autonomia mesmo em cenários de incerteza ou ausência de tutoria direta. Poderá ser disponibilizado como recurso digital a todos os servidores, independente do tempo de vínculo na instituição, com acesso ágil através de plataforma específica, submetido a atualizações periódicas.

Por ser um produto norteador, acolhedor e didático, servirá de recurso de gestão de conhecimento, impactando positivamente os encontros presenciais, consolidando-se como a ferramenta padrão para a execução do *onboarding* e balizando as ações administrativas e ocupacionais. A partir deste material, os novos trabalhadores e gestores disporão de um documento informativo institucional, passível de entendimento claro e rápido em qualquer apresentação, agregando valor à organização.

4.4 POTENCIAL DO IMPACTO DO PRODUTO

O material didático instrucional em formato de *slides* apresenta um potencial inovador ao alinhar-se às tendências tecnológicas, sendo desenvolvido e disponibilizado dentro das viabilidades orçamentárias do serviço público. Possui elevado impacto no quesito humanização, mitigando as assimetrias no acesso à informação, visto que será disseminado de forma transversal, aumentando a satisfação e reduzindo a ansiedade dos profissionais.

Devido ao reconhecimento do esforço empreendido pela gestão para integrar o novo servidor, fomentando uma cultura organizacional de protagonismo, o produto tende a potencializar a resolutividade através de uma comunicação padronizada. Isso minimiza os ruídos informacionais, utilizando recursos visuais e interativos que facilitam a compreensão de conceitos complexos.

Ao apresentar informações multidimensionais sobre a estrutura organizacional da Secretaria de Saúde e Governo Municipal, o recurso colabora para a promoção de uma cultura de socialização e pertencimento, prevenindo agravos à saúde mental de trabalhadores em todos os níveis hierárquicos. A redução de incertezas, por meio de uma comunicação assertiva, torna o ambiente laboral mais seguro e acolhedor, gerando impacto positivo sob o prisma econômico e administrativo. Especialmente no setor de Gestão de Pessoas, o produto auxilia na prevenção de falhas operacionais e reprocesso, evitando prejuízos financeiros e equívocos administrativos.

5. ASPECTOS ÉTICOS

A pesquisa de satisfação a ser realizada com os novos trabalhadores da Secretaria Municipal de Saúde, para validação do material como ferramenta de *onboarding* foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Humanos da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC). A autorização para responder o questionário para pesquisa de satisfação aconteceu mediante a Carta de Aceite (ANEXO A), tendo como base a Resolução 466/12 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, que dispõe sobre pesquisa com seres humanos, e a participação será voluntária podendo os participantes se negarem a responder, sem prejuízos pessoais.

Durante a elaboração deste, poderá haver o risco de perder-se o anonimato dos profissionais que responderão o questionário, mas a autora se compromete a tratar as respostas de forma confidencial, bem como preservar a identidade dos participantes, haja vista, que a manipulação dos dados será realizada por um único pesquisador.

Ao participar da pesquisa, os participantes encontrarão benefícios existentes reais e mensuráveis, através da evidente contribuição para o compartilhamento de sugestões geradoras de aprimoramento ao material instrutivo, bem como a forma de integração e acolhimento proporcionada pela administração pública.

6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

6.1 DO DIAGNÓSTICO À INTERVENÇÃO: O PRODUTO COMO DISPOSITIVO ESTRATÉGICO

O produto didático desta pesquisa constitui-se como um dispositivo de intervenção desenhado para institucionalizar o acolhimento e integração organizacional na administração pública municipal. A necessidade deste recurso emergiu de um diagnóstico empírico que identificou uma lacuna na transmissão de competências transversais aos novos servidores. Observou-se que o modelo de integração anterior era pautado por uma didática estática e assistemática, onde a fragmentação logística e a personalização da gestão fragilizavam a estrutura administrativa e a segurança jurídica do trabalhador.

Diante da carência de suportes pedagógicos, estruturou-se um roteiro focado na cultura institucional e na despersonalização das chefias, priorizando a clareza sobre direitos, deveres e bases normativas do serviço público. O material instrucional, tipo slides, foi concebido como uma tecnologia social de baixo custo e alto impacto, capaz de otimizar o tempo de exposição e mitigar a sobrecarga cognitiva através de uma comunicação visual profissional. Nasceu do desejo da pesquisadora de humanizar o acesso à informação. Mais do que uma tecnologia voltada a informar de forma rígida, a ferramenta foi pensada para ser um guia acolhedor, capaz de traduzir a complexidade das normas públicas em um diálogo leve e acessível. Esse formato garante que todo novo colega receba o mesmo cuidado e clareza, independentemente de quem faça uso como facilitador, transformando o que seria uma burocracia árida em um momento de conexão profissional. Ao organizar o conhecimento de forma visual, sequencial e em tópicos e figuras, os slides reduzem a insegurança do trabalhador, oferecendo um porto seguro informativo que profissionaliza a integração sem perder o afeto.

6.2 VALIDAÇÃO MULTIDIMENSIONAL DO *ONBOARDING*

A experiência de aplicação do produto demonstrou que o impacto da ferramenta transcende a transmissão técnica, atuando como uma ponte afetiva e ética entre o servidor e a complexidade do SUS. Fundamentada em uma abordagem quali-quantitativa e na aplicação da escala psicométrica de Likert (1932), a fase de avaliação permitiu mensurar a percepção de trinta profissionais sobre doze variáveis críticas de acolhimento e gestão.

Essa etapa de coleta de dados consolidou o exercício da escuta ativa, transformando percepções subjetivas em indicadores categóricos passíveis de análise

estatística descritiva. A distribuição desses resultados revela a eficácia do dispositivo na micropolítica do trabalho. Para uma compreensão sistêmica dessa eficácia, os dados foram processados e distribuídos em indicadores de percepção, conforme ilustrado no Gráfico 1.

Gráfico 1: Avaliação Multidimensional do Processo de *Onboarding*



Fonte: Elaborado pela autora (2026).

A distribuição equânime dos percentuais observada no Gráfico 1 revela uma alta consistência interna do produto. Nota-se que todas as variáveis avaliadas mantiveram um desempenho superior a 11%, com destaque para o Desempenho Técnico (13,64%) e a Integração na Rede (13,64%). Esse equilíbrio demonstra que a tecnologia educacional desenvolvida foi capaz de atender, simultaneamente, às demandas operacionais da gestão e às necessidades psicossociais dos trabalhadores.

A partir desse mapeamento geral, os resultados foram agrupados em dimensões analíticas para permitir uma discussão aprofundada sob a ótica da Educação e Gestão do Trabalho na Saúde, conforme detalhado no quadro 8 a seguir:

Quadro 8: Matriz Integrada de Avaliação Quali-Quantitativa do Produto

Dimensão de Análise	Variável Avaliada (Questões)	Resultado de Destaque (%)	Impacto Estratégico no <i>Onboarding</i>
Qualidade Pedagógica e Design	Clareza, Lógica e Estética (Q2, Q3, Q4, Q5)	90,0% (Clareza)	Otimiza a retenção de normas e legislações

Dimensão de Análise	Variável Avaliada (Questões)	Resultado de Destaque (%)	Impacto Estratégico no Onboarding
		83,3% (Design)	municipais, transmitindo profissionalismo e cuidado institucional. Tradução do "juridiquês" administrativo para a linguagem do cuidado cotidiano.
Eficiência e Relevância	Gestão do Tempo e Domínio Técnico (Q6, Q7, Q11)	93,3% (Tempo) 100,0% (Domínio)	Mantém o engajamento sem sobrecarga cognitiva, gerando credibilidade e segurança na transmissão das informações. Dignificação do servidor através de uma estética profissional e respeitosa.
Impacto Social e Saúde Mental	Acolhimento, Motivação e Redução de Estresse (Q8, Q10, Q12)	86,6% (Acolhimento) 86,6% (Motivação)	Valida o dispositivo como promotor de saúde mental, fortalecendo o vínculo inicial com o serviço público. Intervenção direta na Saúde Mental do Trabalhador, prevenindo o <i>burnout</i> precoce.
Validação Institucional	Integração na Rede e Recomendação (Q1, Q9)	100,0% (Acesso RH) 93,3% (Recomendação)	Consolida o produto como padrão para a Secretaria, rompendo barreiras hierárquicas e estabelecendo canais de suporte. Rompimento do

Dimensão de Análise	Variável Avaliada (Questões)	Resultado de Destaque (%)	Impacto Estratégico no Onboarding
			isolamento burocrático; fortalecimento da rede de suporte.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Os resultados obtidos através da aplicação da Escala de Likert estão sintetizados no **Quadro 9**. O quadro expõe a frequência das respostas para cada item avaliado (N=30), servindo de base para a discussão sobre o nível de satisfação e compreensão dos novos servidores acerca do processo laboral da SMS.

Quadro 9: Distribuição de Frequências das Respostas por Nível de Concordância (N=30)

Variável Avaliada	Discordo Fortemente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo Fortemente	Total (n)
Desempenho Técnico	0	0	0	0	30 (100%)	30
Integração na Rede	0	0	0	0	30 (100%)	30
Gestão do Tempo	0	0	0	2 (6,7%)	28 (93,3%)	30
Validação Geral	0	0	0	2 (6,7%)	28 (93,3%)	30
Clareza do Conteúdo	0	0	0	3 (10,0%)	27 (90,0%)	30
Acolhimento Humano	0	0	0	4 (13,4%)	26 (86,6%)	30
Impacto Motivacional	0	0	0	4 (13,4%)	26 (86,6%)	30
Recursos Visuais	0	0	0	5 (16,7%)	25 (83,3%)	30

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa (2025).

A análise dos dados aponta para um consenso de aprovação, caracterizado pela ausência de percepções neutras ou negativas. O índice de 100% de concordância máxima nos eixos de **Desempenho Técnico** e **Integração na Rede** ratifica a capacidade da ferramenta em romper a fragmentação informativa do sistema. Este panorama de êxito absoluto valida a utilidade prática do dispositivo para o trabalhador, sugerindo que o material didático cumpre sua função primordial de autoridade técnica acolhedora. Fica demonstrada, portanto, a maturidade do produto para adoção como recurso oficial, servindo como uma estratégia de proteção à saúde do trabalhador ao suavizar a transição para o novo contexto laboral.

A análise dos dados coletados através dos questionários revelou uma recepção amplamente positiva, consolidando o produto como um dispositivo eficaz de gestão. O rigor das doze perguntas estruturadas (fechadas) permitiu mensurar a clareza, a estética e a utilidade do material, enquanto a pergunta não estruturada (aberta) funcionou como um portal para a subjetividade do recém-chegado, conforme demonstrado no Quadro 10.

Quadro 10: Comentários qualitativos (voz do trabalhador)

Categoria de Análise	Evidências Qualitativas (Falas dos Servidores)	Inferência da Gestão (Análise Crítica)	Impacto no serviço público
Sentimento de Valorização	"Vocês acolhem muito bem o servidor público." "Continuem assim."	O <i>onboarding</i> é percebido como um gesto de respeito institucional e cuidado humano.	Fortalece o vínculo afetivo e a identidade institucional desde o ingresso.
Eficácia da Comunicação	"Da forma apresentada está ótima." "Foi bem explanado, sanou minhas dúvidas e deu um amplo conhecimento."	A transposição didática do conteúdo garantiu a segurança informativa e clareza cognitiva.	Valida a tecnologia de <i>slides</i> como ferramenta de gestão do conhecimento o eficiente.

Categoria de Análise	Evidências Qualitativas (Falas dos Servidores)	Inferência da Gestão (Análise Crítica)	Impacto no serviço público
Oportunidades de Melhoria (EPS)	"Desejo por materiais de apoio físicos (cartilhas)." "Necessidade de ajustes em infraestrutura (som/climatização)." "	Identificação de demandas para o ciclo de melhoria contínua e sustentabilidade do produto.	Direciona o planejamento da Educação Permanente em Saúde para o próximo ciclo.

Fonte: Elaborado pela autora com base no feedback qualitativo dos participantes (2025).

Essa percepção reforça os achados de Basaglia et al. (2019) sobre a importância do primeiro ano. O acolhimento não termina no fechamento dos slides; ele se desdobra na segurança que o trabalhador sente ao acessar os sistemas de informação apresentados, bem como a tranquilidade gerada pelo conhecimento sobre normas administrativas, como o Estágio Probatório. A integração entre a "alma" da instituição (cultura e ética nos slides) e o "corpo" operacional (sistemas e organograma) criou uma experiência de *onboarding* integral.

6.2.1 Análise dos Resultados

A análise detalhada permite destacar os seguintes pilares de excelência:

- Competência Técnica e Suporte Institucional

"Os índices máximos de aprovação em **Desempenho Técnico** e **Integração** demonstram que o processo estabelece bases sólidas para o ingresso responsável. A acessibilidade ao suporte institucional revela que o produto substitui o modelo de "gestão personalizada" anteriormente apresentado, por uma estrutura de governança clara. Em vez de depender de vínculos informais, o trabalhador é conectado diretamente à estrutura administrativa, o que gera segurança imediata.

A administração burocrática significa fundamentalmente o exercício do domínio baseado no saber. Este é o seu carácter especificamente racional. [...] O funcionário exerce o seu cargo segundo regras previsíveis e sem consideração de pessoas. (WEBER, 1991, p. 146).

- Eficiência na Gestão e Validação do Método

Os índices de 93,3% de aprovação na **Gestão do Tempo** e na **Validação Geral** evidenciam um equilíbrio estratégico entre conteúdo informativa e uso do tempo. No cenário do setor público, tal otimização atende ao **Princípio da Eficiência**, uma vez que o aproveitamento máximo dos recursos humanos com o mínimo de afastamento das funções laborais é um imperativo da administração pública. (MEIRELLES, 2020).

Além disso, o elevado índice de recomendação caracteriza o produto como uma ferramenta que demonstra eficácia e potencial de replicação, podendo ser reconhecido como um processo de formação organizacional, conforme define Ceccim (2005, p. 164):

A Educação Permanente em Saúde pode corresponder à Educação em Serviço, quando esta coloca a pertinência dos conteúdos, instrumentos e recursos para a formação técnica submetidos a um projeto de mudanças institucionais ou de mudança da orientação política das ações prestadas em dado tempo e lugar. Pode corresponder à Educação Continuada, quando esta pertence à construção objetiva de quadros institucionais e à investidura de carreiras por serviço em tempo e lugar específicos. Pode, também, corresponder à Educação Formal de Profissionais, quando esta se apresenta amplamente porosa às multiplicidades da realidade de vivências profissionais e coloca-se em aliança de projetos integrados entre o setor/mundo do trabalho e o setor/mundo do ensino. (CECCIM, 2005, p. 164).

O material não apenas capacita, mas se consolida como um dispositivo sustentável a favor da educação em serviço, apto a ser institucionalizado como protocolo padrão na Secretaria Municipal de Saúde de Criciúma.

4. Clareza Pedagógica e Cognição

O índice de 90% em Clareza do Conteúdo confirma que o *design* instrucional dos *slides* foi capaz de traduzir o ordenamento jurídico e as normas municipais de forma inteligível. Esta eficácia pedagógica é fundamental para a retenção do conhecimento, garantindo que o trabalhador não apenas receba a informação, mas compreenda as regras que balizam seu exercício profissional, minimizando erros operacionais futuros.

- Ciclo de Melhoria Contínua: Oportunidades de Refinamento do Produto

Embora os indicadores quantitativos ratifiquem a eficácia da intervenção, a análise crítica dos dados, cruzada com os relatos qualitativos, permitiu identificar dimensões com margem para otimização institucional. O quadro a seguir sistematiza essas oportunidades sob a ótica da gestão estratégica:

Quadro 11: Matriz de Intervenção para Aperfeiçoamento do Material Didático

Dimensão de Análise	Indicador	Diagnóstico de Melhoria	Proposta de Intervenção Técnica	Impacto Estratégico Esperado
Arquitetura Visual e Estética	83,3%	Necessidade de refinamento no <i>design</i> instrucional e padronização iconográfica.	Implementação de ferramentas de Inteligência Artificial (IA) para otimização do <i>design</i> , em observância ao Princípio da Eficiência (Art. 37, CF).	Ampliação da autoridade institucional e maior engajamento cognitivo dos ingressantes.
Eixo de Segurança Psicológica	86,6%	Demanda por robustecimento do suporte emocional no marco	Estruturação de protocolos de Segurança Psicológica e dinâmicas de engajamento para prevenção de	Redução da ansiedade adaptativa e consolidação do sentimento de pertença à rede.

Dimensão de Análise	Indicador	Diagnóstico de Melhoria	Proposta de Intervenção Técnica	Impacto Estratégico Esperado
		inicial do ingresso.	doenças ocupacionais (Burnout/Ansiedade).	
Logística Pedagógica	—	Risco de fragmentação temporal e densidade excessiva de informações teóricas.	Consolidação do produto técnico como roteiro normativo fixo para lideranças e Gestão de Pessoas.	Otimização do tempo institucional e clareza nos fluxos de comunicação o intersetorial.

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

- Síntese dos Impactos e Resposta ao Problema de Pesquisa

A implementação do material didático-instrucional como ferramenta de *onboarding* revelou impactos que transcendem a dimensão burocrática da contratação, consolidando-se como uma tecnologia social de alta resolutividade. Ao integrar a clareza normativa (90%) à eficácia técnica (100%), o produto respondeu ao problema de pesquisa ao diminuir a lacuna informativa, fortalecer o vínculo e conferir autoridade técnica.

O impacto sistêmico evidenciou que a despersonalização da gestão e a institucionalização da escuta ativa são preditores fundamentais de segurança psicológica e pertencimento. Em última análise, os resultados validam que o uso estratégico de recursos educacionais no trabalho não apenas otimiza os fluxos administrativos e a gestão do tempo (93,3%), mas operam como um pilar de cuidado à saúde mental do trabalhador, fortalecendo a rede de saúde coletiva municipal por meio de trabalhadores mais seguros, motivados e tecnicamente instrumentalizados.

Embora a avaliação tenha sido majoritariamente positiva (com 93% recomendando a apresentação com certeza), as sugestões qualitativas, como a necessidade de materiais impressos de apoio (cartilhas) e melhorias na infraestrutura física (som), indicam que o *onboarding* é um processo vivo.

Um ponto em destaque, foi a integração entre a narrativa acolhedora e o rigor técnico da apresentação dos sistemas de informação, que conforme estabelecido por Edmondson (1999), como um ambiente de segurança psicológica, onde o novo trabalhador sente-se apto a aprender sem o receio do erro punitivo. A estratégia em unir o suporte visual do organograma à narrativa humanizada, garante que o conhecimento técnico seja assimilado de forma profunda e significativa, consolidando a estrutura administrativa como o porto seguro do trabalhador desde o seu ingresso. Em suma, a validação do produto demonstra que investir em educação em serviço, seja ela permanente ou continuada, se possível desde o primeiro dia de trabalho ou através de um cronograma pré estabelecido, é uma escolha política e ética. Através da união entre o rigor técnico e o toque humano, conseguimos transformar um rito burocrático e frio em um marco de pertencimento, essencial para a sustentabilidade da saúde coletiva municipal.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A jornada de elaboração desta dissertação e do seu respectivo produto, material didático em formato de slides instrucionais para o processo de *onboarding* municipal, foi guiada pela convicção de que a consolidação de um dispositivo de intervenção estratégica voltado à socialização organizacional no serviço público de saúde confrontaria com a lacuna informacional e a desorganização logística identificados no diagnóstico inicial. O produto demonstrou ser uma tecnologia social de baixo custo e alta resolutividade, capaz de transformar o rito frio de ingresso em um processo de acolhimento efetivo.

Os objetivos propostos foram integralmente alcançados. O diagnóstico das lacunas informacionais subsidiou o desenvolvimento de uma ferramenta que priorizou a clareza normativa, a suavidade da multiplicação dos saberes e a despersonalização da gestão, garantindo que a informação institucional prevalecesse sobre visões individuais. A validação quantitativa, com índices de aprovação superiores a 90% em clareza e 100% em desempenho técnico e integração, ratifica a eficácia da tecnologia na redução da ansiedade adaptativa e no fortalecimento do sentimento de pertença do trabalhador.

Sob a ótica da Educação e Gestão do Trabalho na Saúde, a pesquisa revelou que o *onboarding* estruturado opera como um pilar de segurança psicológica e prevenção de agravos à saúde mental dos profissionais, independentemente do nível hierárquico. A transposição didática de leis e normas para uma linguagem acessível não apenas reduziu erros operacionais, mas promoveu a valorização do capital humano, essencial para a sustentabilidade do SUS.

Como limitações, registra-se a necessidade de investimento em infraestrutura física e recursos tecnológicos próprios da administração, uma vez que a viabilização deste protótipo contou com recursos da pesquisadora. Para estudos e intervenções futuras, recomenda-se a expansão deste modelo para as demais secretarias municipais e a criação de materiais complementares físicos (cartilhas), conforme sugerido pelos participantes no *feedback* qualitativo.

Em última análise, o produto oferecido à Secretaria Municipal de Saúde de Criciúma concretizou-se como um dispositivo estratégico passível de institucionalização e replicação, capaz de qualificar a gestão por meio da humanização do indivíduo ingressante. Ao instrumentalizar e motivar o novo

trabalhador, o produto transcende a mera transmissão de informações técnicas, consolidando-se como uma autêntica estratégia de Educação Permanente em Saúde. Conforme preconiza Ceccim (2005), ao submeter o conteúdo técnico a um projeto de mudança institucional, o processo de integração deixa de ser um evento isolado para tornar-se uma ação contínua de motivação ao servidor público, assegurando que ele atue, desde o primeiro contato, como um agente transformador da realidade social, por meio da certeza que exerce sua função com legitimidade, compreensão e conhecimento.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, C.; SANCHES, L.; SALES, M. **Material didático nas aulas virtuais: uso de slides no processo ensino/aprendizado**. 2018, Bahia: Virtual Educa, 2018. Disponível: www.encuentros.virtualeduca.red/7bnRCnQMZBYFZWm5zc.pdf. Acesso 10 set. 2024.
- BASAGLIA, R. **Onboarding: a percepção dos profissionais recém-contratados no primeiro ano**. São Paulo: FGV, 2019. Disponível: www.hdl.handle.net/10438/27368. Acesso: 10 set. 2024.
- BIANCHI, E. M. P. G.; QUISHIDA, A.; FORONI, P. G. Atuação do Líder na Gestão Estratégica de Pessoas: Reflexões, Lacunas e Oportunidades. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, n. 1, p. 41–61, jan. 2017.
- BRAGA, B. M.; KUBO, E. K. M.; OLIVA, E. Dilemas Éticos Enfrentados por Profissionais de Recursos Humanos: Explorando Cursos de Ação. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, n. 6, p. 832–850, nov. 2017.
- BRESSER-PEREIRA, L. C. **Reforma do Estado para a Cidadania: a reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional**. São Paulo: Ed. 34, 1997.
- CAMPOS, R. M. M. **Contratação Temporária na Administração Pública**. Salvador: JusPodivm, 2018.
- CECCIM, Ricardo Burg. **Educação Permanente em Saúde: desafio ambicioso e necessário**. Interface - Comunicação, Saúde, Educação, Botucatu, v. 9, n. 16, p. 161-177, fev. 2005.
- CRICIÚMA. Prefeitura Municipal. **Plano Municipal de Saúde 2022-2025**. 2022. Disponível: www.transparencia.criciuma.sc.gov.br/outros.pdf. Acesso: 10 set. 2024.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- DELVAS, Rodrigo Leandro. **A importância do acolhimento e da integração na cultura organizacional: o manual de acolhimento como instrumento de socialização de novos servidores do Instituto Federal do Triângulo Mineiro – uma proposta**. 2017. Dissertação (Mestrado em Assessoria de Administração) — Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Porto, 2017.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- EDMONDSON, Amy. 1999. **Segurança psicológica e comportamento de aprendizagem em equipes de trabalho**. Administrative Science Quarterly 44 (2): 350. <https://doi.org/10.2307/2666999>.

FECAM. Federação de Consórcios, Associações e Municípios de Santa Catarina. **Sistema de Indicadores de Desenvolvimento Municipal Sustentável**. Disponível: www.indicadores.fecam.org.br/. Acesso: 22 set. 2024.

HORTA, P.; DEMO, G.; ROURE, P. **Políticas de gestão de pessoas, bem-estar no trabalho e desempenho: uma abordagem multinível**. Revista de Administração Contemporânea, v. 16, n. 5, 2012. Disponível: www.doi.org/10.1590/S1415-65552012000400005, Acesso 15 jan 2026

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2022: população residente por sexo e idade - Criciúma (SC)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível: www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sc/criciuma.html. Acesso: 10 set. 2024.

INFOSANBAS. **Ferramenta colaborativa para estudo e criação de representações visuais para dados no Brasil**. São Paulo: Infosanbas, 2020. Disponível: www.infosanbas.org.br/. Acesso: 10 set. 2024.

KRUGIEŁKA, A. Onboarding in Polish Enterprises in the Perspective of HR Specialists. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 20. 1512, jan. 2023. Disponível: www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9865584/. Acesso: 15 jan. 2026.

LIKERT, Rensis. **A technique for the measurement of attitudes**. Archives of Psychology, v. 22, n. 140, p. 1-55, 1932.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019. 1 recurso online 0 p. ISBN 9788582605103. Disponível: www.pergamum-biblioteca.pucpr.br/pesquisal?q=Malhotra=D , Acesso: 15 jan. 2026.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2020.

MELO, F. A. O. *et al.* A influência da gestão de pessoas no desempenho empresarial através do perfil do líder. In: **SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA (SEGET)**, 9., 2012, Resende. **Anais [...]**. Resende: AEDB, 2012.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito à saúde no limite do capitalismo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, Andressa H; FOSSA, Maria I.T. O processo de socialização organizacional como estratégia de integração indivíduo e organização. **Administração de Empresas em Revista**, v. 1, n. 19, jul. 2020. Disponível: www.revista.unicuritiba.edu.br/index.php/article/view/713. Acesso: 06 set. 2024.

SIMOSI, M.; XENIKOU, A. O papel da cultura organizacional na relação entre liderança e comprometimento organizacional: um estudo empírico em uma organização grega. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 21, n. 10, p. 1598–1616, 2010.

SOUZA, M. L. de; PINHO, L. B. de. **Gestão do trabalho e educação permanente em saúde**: desafios para a enfermagem no SUS. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2023.

VIEIRA, D. A. A. **Socialização organizacional**: uma análise a partir das redes sociais de uma instituição pública municipal. 2023. 87 f. Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2023. Disponível: www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/72281. Acesso: 22 set. 2024.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília: Editora UnB, 1991. v. 1.

ZAGO, C. Cultura Organizacional: Formação, Conceito E Constituição. **Sistemas & Gestão**, v. 8, n. 2, 2013. Disponível: www.revistasg.uff.br/sg/article/view/V8N2A1. Acesso: 20 set. 2024.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE**RESOLUÇÃO**

O Comitê de Ética em Pesquisa da UNESCO, reconhecido pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP)/ Ministério da Saúde analisou o projeto abaixo:

Parecer n.º: 7.417.886

CAAE: 86533425.5.0000.0119

Pesquisador(a) Responsável: SUSANA CARARO CONFORTIN

Pesquisador(a): LUCIMARA NUNES FERREIRA

Título: Slides Instrucionais e Interativos como ferramenta de transformação do Onboarding na Saúde Pública Municipal.

Este projeto foi aprovado em seus aspectos éticos e metodológicos, de acordo com as Diretrizes e Normas Internacionais e Nacionais. Todas e quaisquer alteração do Projeto deverá ser comunicada ao CEP. Os membros do CEP não participaram do processo de avaliação dos projetos onde constam como pesquisadores.

Criciúma, 09 de fevereiro de 2026.

Marco Antônio da Silva
Coordenador do CEP

Av. Universitária, 1.105 – Bairro Universitário – CEP: 88.806-000 – Criciúma / SC Bloco R1 – Sala 109 | Fone (48) 3431 2606 | cep@unesc.net | www.unesc.net/cep

Horário de funcionamento do CEP: de segunda-feira a sexta-feira, das 8:00 às 12:00 e das 13:30 às 17:30

APENDICE B – MATERIAL DIDÁTICO - SLIDES

Secretaria Municipal de Saúde de Criciúma

Sejam Bem-Vindos ao time dos CAMPEÕES...






Enfermeira Lucimara Nunes Ferreira





POPULAÇÃO DE 214.493 (2022)



O CUSTO DE VIDA É MENOR DO QUE EM GRANDES CIDADES, MESMO COM O CRESCIMENTO ECONÔMICO E DESENVOLVIMENTO DA REGIÃO



A CIDADE TEM VÁRIAS OPÇÕES DE LAZER, COMO PARQUES, PRAÇAS, TEATROS, CINEMAS, BARES, PUBS, RESTAURANTES E CAFETERIAS



HÁ MUITAS ATIVIDADES CULTURAIS, COMO EXPOSIÇÕES, SHOWS E FESTIVAIS DE MÚSICA, ORGANIZADOS PELA PREFEITURA

Na melhor cidade do sul de Santa Catarina



Aqui caminhamos com passos firmes ...



Missão



IMPLEMENTAR POLITICAS DE SAÚDE QUE GARANTAM O ACESSO DA POPULAÇÃO DE FORMA INTEGRAL, COM EQUIDADE, RESOLUTIVIDADE E HUMANIZAÇÃO, ATRAVES DA GESTÃO EFICIENTE DOS RECURSOS.

visão



SER RECONHECIDA PELOS USUÁRIOS, COLABORADORES E GESTORES, POR PROMOVER AÇÕES E SERVIÇOS PÚBLICOS EM SAÚDE DE MANEIRA EFICIENTE COMPROMETIDA COM O BEM ESTAR DA POPULAÇÃO CRICIUMENSE

Valores



EQUIDADE, ÉTICA E TRANSPARENCIA, EFICIENCIA, COMPROMISSO COM O CUIDADO HUMANIZADO, RESPEITO AS SINGULARIDADES, ATUAÇÃO INTERDISCIPLINAR E INTERSETORIAL, SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS.



PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

LEGALIDADE: Somente é considerada legítima a atuação do agente público ou da Administração Pública, se for permitida por lei.

MORALIDADE: Procurar agir com justiça; Não se apropriar, indevidamente, do que não é seu; Não prejudicar os outros; Respeitar o convívio social.



PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

IMPESSOALIDADE: É algo não personificado, não pertencendo a apenas uma pessoa e sim para todos, ou seja, todos tem direito aquilo igualmente.

PUBLICIDADE E EFICIÊNCIA: Manter a transparência pública. Uso correto dos recursos obtendo resultados eficientes em tempo oportuno.





MORAL
INDIVIDUAL

TRADIÇÕES
EDUCAÇÃO
COSTUMES

TUDO EU POSSO, NEM TUDO EU DEVO....




Ética
Coletivo

HONESTIDADE
RESPEITO
INTEGRIDADE
JUSTIÇA
LEALDADE
SOLIDARIEDADE

A ÉTICA PROFISSIONAL É BASEADA NA IDEIA DE QUE OS PROFISSIONAIS DEVEM AGIR DE ACORDO COM OS VALORES E PRINCÍPIOS ESTABELECIDOS PELA SOCIEDADE E PELA ORGANIZAÇÃO EM QUE TRABALHAM



LEGISLAÇÃO BÁSICA DO SERVIDOR MUNICIPAL

LEI 012/1999

ESTATUTO DO SERVIDOR

DEVERES

PROIBIÇÕES

RESPONSABILIDADES

PENALIDADES

LEI 014/1999
CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS, FUNÇÕES E SALÁRIOS

LEI 120/2014 = ESTÁGIO PROBATÓRIO

LEIS DE CADA EXERCÍCIO PROFISSIONAL

COMISSÃO DE ÉTICA DOS
PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Ler o Diário Oficial do Município todos os dias, um dever....



RESPONSABILIDADE
DEVERES



ZELO = CUIDADO

DEDICAÇÃO

LEALDADE

PRESTEZA

ECONOMIA

SIGILO

ASSIDUIDADE



Assédio no ambiente de trabalho



- CONSTRANGIMENTO;
- IMPORTUNAÇÃO;
- PROPOSTAS INADEQUADAS;
- DECLARAÇÕES OU INSISTÊNCIAS;
- VIRTUAIS OU PRESENCIAIS;
- PIADAS E INDIRETAS;
- DENTRE OUTRAS..



COMO EVITAR

- MANTER DIÁLOGO PROFISSIONAL;
- RESPEITAR A INTIMIDADE DO OUTRO;
- EVITAR TOQUES DESNECESSÁRIOS;
- MANTER FALAS RESPEITOSAS;
- NUNCA LEVAR PARA O PESSOAL;
- RESPEITAR OS PRECEITOS ÉTICOS.
- ESCUTAR O OUTRO COM QUALIDADE.



Gestão de Pessoas Saúde

ATESTADO
JUNTA MÉDICA
FÉRIAS
PONTO
REGISTRO DO PONTO
HORA-EXTRA

 ACESSAR O GDOC, VIA PAGINA INICIAL DA PREFEITURA - PORTAL DO SERVIDOR
[HTTPS://CRICIUMA.GDOC.TEC.BR/APP/CITIZEN/](https://CRICIUMA.GDOC.TEC.BR/APP/CITIZEN/)

 infrash<https://colab.criciuma.sc.gov.br/s/nxMtZ20t5H4iKN>Structure and ease them with the best Service



Gestão de Pessoas Saúde

LICENÇAS
DISPENSA PARA
CURSO/ESTÁGIO
FOLGAS
MATRICIAMENTO

 RH.SAUDE@CRICIUMA.SC.GOV.BR

 Ramal 5005 RH Saúde
Ramal 5031 RH Saúde





ATESTADOS

ART.1º – FICA DETERMINADO O PRAZO DE 10 (DEZ) DIAS, A PARTIR DO AFASTAMENTO DO SERVIDOR, PARA APRESENTAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO À JUNTA MÉDICA OFICIAL DO MUNICÍPIO.

PARÁGRAFO ÚNICO – EM CASO DE NÃO CUMPRIMENTO DO PRAZO ESTABELECIDO, O AFASTAMENTO DO SERVIDOR NÃO SERÁ ABONADO E CONSTARÁ COMO **FALTA INJUSTIFICADA.**



ATESTADOS

ATESTADOS E DECLARAÇÕES SÃO ACEITAS APENAS SE PRESCRITOS POR MÉDICOS E DENTISTAS.

EM CASO DE DECLARAÇÃO POR OUTRO PROFISSIONAL, O SERVIDOR DEVERÁ COMPENSAR AS HORAS, EM COMUM ACORDO COM O CHEFE IMEDIATO.



ATESTADOS

1 A 3 DIAS ENCAMINHAR POR EMAIL PARA
ATESTADOS.RH@CRICIUMA.SC.GOV.BR E
OU GDOC

PRAZO
48 HORAS

SUPERIOR A 3 DIAS , ENCAMINHAR COMO DESCRITO
ACIMA E

AGENDAR JUNTA
MÉDICA
2102-7397



AS FÉRIAS PODERÃO SER CONCEDIDAS APÓS O
PERÍODO DE 12 MESES (UM ANO) DE TRABALHO

GERENTE REALIZA A ESCALA DE FÉRIAS
COM A EQUIPE EM TEMPO OPORTUNO

O SERVIDOR SOLICITA AS FERIAS VIA
GDOC

NO MÍNIMO 45 DIAS ANTES DO USUFRUTO DAS
FÉRIAS, ENVIANDO PARA O GERENTE LOCAL/ E OU
GESTÃO SMS.

USUFRUIR AS FÉRIAS, APÓS A RESPOSTA DO
RH GERAL NO GDOC.

FÉRIAS

FÉRIAS
AUTORIZADAS.
BOM
DESCANSO!



PONTO BIOMÉTRICO



- ENTREGA DE DOCUMENTOS AO RH SAÚDE ATÉ O 5º DIA ÚTIL DE CADA MÊS.
- PONTO DEVE ESTAR ASSINADO PELO SERVIDOR E GERENTE IMEDIATO, CONTENDO TODOS OS ANEXOS NECESSÁRIOS (ATESTADOS, FOLGAS, DECLARAÇÕES, MEMORANDOS...).
- DEVERÁ SER ENTREGUE PELO GERENTE DA UNIDADE DE SAÚDE PRESENCIALMENTE NO RH SAÚDE, NO PRAZO.
- PONTOS NÃO ENTREGUES NO PRAZO DEVERÃO SER ENTREGUES DIRETAMENTE NO BALCÃO DO RH GERAL.



MEMORANDO PARA A SOLICITAÇÃO DO PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS JÁ REALIZADAS NO MÊS ANTERIOR.

O MEMORANDO DE HORAS EXTRAS DEVE CONTER UMA CÓPIA DO PONTO.

NÃO ANEXAR O MEMORANDO DE HORAS EXTRAS À FOLHA PONTO DO MÊS.

ASSINADO PELO GERENTE DA PASTA, E ENTREGUE AO RH SAÚDE NO PRAZO.

A ENTREGA SERÁ JUNTO AO PONTO, NO ENTANTO EM ENVELOPE SEPARADO.

MEMORANDO DE HORAS EXTRAS





HORA EXTRA

- HORA EXTRA É O PERÍODO DE TEMPO TRABALHADO ALÉM DA JORNADA DE TRABALHO NORMAL DE CADA SERVIDOR, QUE DEVE OCORRER DE FORMA **ESPORÁDICA DE ACORDO COM A NECESSIDADE DO SERVIÇO**.
- **PROIBIDA** A REALIZAÇÃO SEM AUTORIZAÇÃO **PRÉVIA** DO SECRETÁRIO DE SAÚDE.
- LIMITE MENSAL EXISTENTE.
- REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO!
- NÃO SERÃO REMUNERADOS OS DIAS EM QUE HOUVER AJUSTE MANUAL OU DIA ASSINADO EM LIVRO PONTO.



COMISSÃO PERMANENTE DE SINDICÂNCIA

PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

ATA DE ORIENTAÇÃO

EDUCAÇÃO PERMANENTE

Comissão específica da SMS



COMISSÕES SAÚDE

Comissão de Ética de Enfermagem - Eleita

**ATENDIMENTOS PRESENCIAS
DENÚNCIAS
EDUCAÇÃO PERMANENTE**



COMISSAOETICA.ENFERMAGEM@CRICIUMA.SC.GOV.BR



Comissão de Ética de Enfermagem - Eleita pela categoria

**COMISSÃO DE ÉTICA DA ENFERMAGEM,
TEM NATUREZA CONSULTIVA,
PEDAGÓGICA, INVESTIGATIVA E
CONCILIATÓRIA, COM O OBJETIVO DE
GERIR O CÓDIGO DE ÉTICA DA
ENFERMAGEM NO ÂMBITO DA
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE
CRICIÚMA**



COMISSAOETICA.ENFERMAGEM@CRICIUMA.SC.GOV.BR



COMISSÕES SAÚDE

Comissão de Sindicância da Saúde - Permanente

TEM A FUNÇÃO DE INVESTIGAR ATOS ILÍCITOS, SUPOSTAMENTE PRATICADOS POR QUALQUER SERVIDOR PÚBLICO; SEM O PODER DE DEMISSÃO, MAS PODENDO ADVERTIR, SUSPENDER E ENCAMINHAR PARA O PAD



COMISSAO.SINDICANCIA@CRICIUMA.SC.GOV.BR

<https://colab.criciuma.sc.gov.br>



COMISSÕES PAÇO MUNICIPAL

Comissão de Estágio Probatório (3 anos)

§ 1º SERÁ, CONSIDERADO APROVADO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO O SERVIDOR QUE OBTIVER NO MÍNIMO NOTA IGUAL OU SUPERIOR A NOTA 7,0 (SETE) NA MÉDIA DAS TRÊS AVALIAÇÕES.

SERÃO 03 (TRÊS)
AVALIAÇÕES
ANUAIS

ART.6º. § 4º. O SERVIDOR INSATISFEITO COM OS RESULTADOS DE SUA AVALIAÇÃO, NO PRAZO DE ATÉ 05 (CINCO) DIAS ÚTEIS A CONTAR DA CIÊNCIA, PODERÁ MANIFESTAR-SE POR ESCRITO À COMISSÃO, PODENDO ENCAMINHAR A SUA AUTOAVALIAÇÃO.



CrITÉrios Avaliados em instrumento prÓprio

- I - QUALIDADE DO TRABALHO**
- II – RESPONSABILIDADE**
- III – INICIATIVA**
- IV - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL**
- V – COOPERAÇÃO**
- VI – CRIATIVIDADE**
- VII - ZELO PELOS RECURSOS
FINANCEIROS E MATERIAIS**
- VIII - PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE**



Comissão Processual Disciplinar

**PROCESSO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINAR - PAD**

**SUSPENSÃO POR + 30 DIAS, MULTA,
DEMISSÃO**



COMISSAOPROCESSUALD@CRICIUMA.SC.GOV.BR



RAMAL 2210



Link de acesso:

https://www.canva.com/design/DAGVdRZLwuo/BiKKH2ybtSneNh1cDe6ikq/view?utm_content=DAGVdRZLwuo&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=uniquelinks&utlId=h35e0e609c0&continue_in_browser=true

APENDICE C – VÍDEO DE APRESENTAÇÃO



Prefeitura de Criciúma

Acolhimento e Integração de Novos Servidores da Saúde



Enfermeira
Lucimara Nunes Ferreira

Bem-vindos ao Governo de Criciúma





Prefeito Municipal

Vagner Espindola



Vice-Prefeito Municipal

Salésio Lima



Secretário Municipal de Saúde

**Deivid de Freitas
Floriano**



Missão

Promover a qualidade de vida da população criciumense por meio de políticas públicas efetivas, inovadoras e sustentáveis





Visão

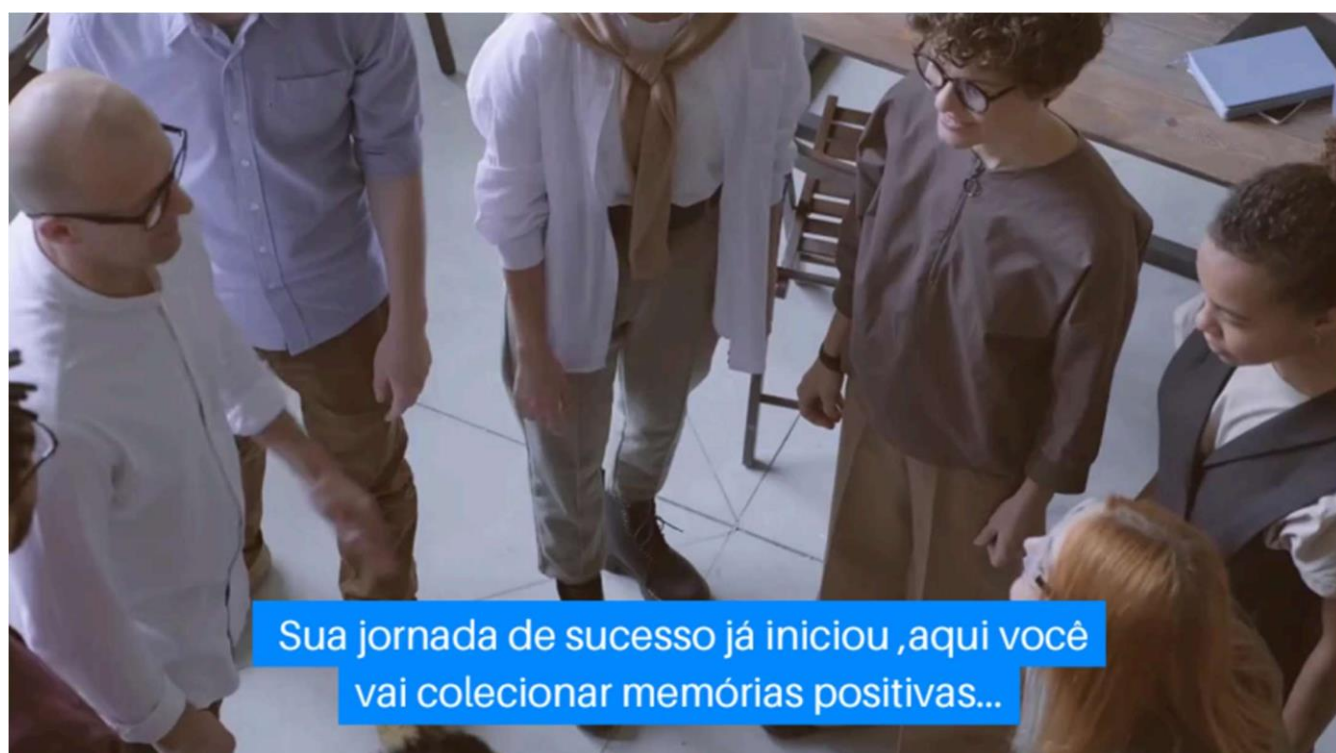
Ser, até 2040, nacionalmente reconhecida como cidade para investir, prosperar e ser feliz.



Valores

Efetividade
Transparência
Inspiração
Comprometimento
Ação







**PERMANEÇA CONOSCO E
NOS ACOMPANHE NESSA
CAMINHADA...**

Link de Acesso:

https://www.canva.com/design/DAGWin64cPA/6vIKAI4_mUmNmWcmNtkA_Q/watch?utm_content=DAGWin64cPA&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=unique&utm_id=h206021bd35&continue_in_browser=true

APÊNDICE D – PESQUISA DE SATISFAÇÃO – ESCALA DE LIKERT



UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE (UNESC)
PRÓ-REITORIA ACADÊMICA (PROACAD)
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA (PPGSCol)
MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE COLETIVA



PESQUISA DE SATISFAÇÃO - Apresentação de *slides* instrucionais como ferramenta para *onboarding* (acolhimento e integração de novos servidores) da secretaria municipal de saúde de Criciúma

Prezado(a) participante,

Este questionário visa coletar sua avaliação sobre o processo de integração e os slides utilizados. Suas respostas, anônimas, ajudarão a aprimorar o acolhimento de novos servidores. Sua sinceridade é fundamental para melhorarmos a comunicação e o processo de *onboarding* da Secretaria Municipal de Saúde de Criciúma.

1. O encontro atendeu às suas expectativas?

- () Discordo fortemente
- () Discordo
- () Neutro
- () Concordo
- () Concordo Fortemente

2. Em geral, qual sua avaliação da apresentação dos slides?

- () Discordo fortemente
- () Discordo
- () Neutro
- () Concordo
- () Concordo Fortemente

3. O conteúdo dos slides foi claro e fácil de entender?

- () Discordo fortemente
- () Discordo
- () Neutro
- () Concordo
- () Concordo Fortemente

4. A ordem dos tópicos apresentados nos slides foi lógica e organizada?

- () Discordo fortemente
- () Discordo
- () Neutro
- () Concordo
- () Concordo Fortemente

5. O design dos slides (cores, fontes, imagens) foi agradável e profissional?

- () Discordo fortemente
- () Discordo

- () Neutro
 - () Concordo
 - () Concordo Fortemente
- 6. O tempo de duração da apresentação foi adequado?**
- () Discordo fortemente
 - () Discordo
 - () Neutro
 - () Concordo
 - () Concordo Fortemente
- 7. Os tópicos abordados nos slides foram relevantes para sanar dúvidas sobre assuntos gerais de interesse dos trabalhadores?**
- () Discordo fortemente
 - () Discordo
 - () Neutro
 - () Concordo
 - () Concordo Fortemente
- 8. A apresentação dos slides contribuiu para que você se sentisse mais adaptado e motivado para realizar suas funções?**
- () Discordo fortemente
 - () Discordo
 - () Neutro
 - () Concordo
 - () Concordo Fortemente
- 9. Você recomendaria esta apresentação para outros novos trabalhadores da Secretaria Municipal de Saúde?**
- () Discordo fortemente
 - () Discordo
 - () Neutro
 - () Concordo
 - () Concordo Fortemente
- 10. Você concorda que as informações repassadas de forma coletiva e humanizada aos recém chegados, contribuem para maior segurança corporativa, diminuindo ansiedade e estresse laboral?**
- () Discordo fortemente
 - () Discordo
 - () Neutro
 - () Concordo
 - () Concordo Fortemente
- 11. O apresentador demonstrou domínio do conteúdo e respondeu às perguntas de forma satisfatória?**
- () Discordo fortemente
 - () Discordo
 - () Neutro
 - () Concordo
 - () Concordo Fortemente

12. Após essa apresentação, você se sente confortável para buscar apoio da equipe de Recursos Humanos ou de sua chefia imediata em caso de dúvidas?

- () Discordo fortemente
- () Discordo
- () Neutro
- () Concordo
- () Concordo Fortemente

13. Quais suas sugestões e ou comentários adicionais para melhorar futuras apresentações utilizando slides como material didático para o acolhimento e integração de novos trabalhadores da Secretaria Municipal de Saúde?

Agradecemos pela sua contribuição!!
Mestranda Lucimara Nunes Ferreira

Criciúma, 31 de março de 2025

ANEXO A – ACEITE DA INSTITUIÇÃO PARA DESENVOLVIMENTO DO PRODUTO



Governo de Criciúma
Secretaria Municipal de Saúde
Gabinete do Secretário

CARTA DE ACEITE

Assunto: Autorização para visita e consulta de documentos na Secretaria Municipal de Saúde de Criciúma para fins de Pesquisa.

Prezados(as) senhores(as),

Declaramos, para os devidos fins, que autorizamos o acesso aos documentos administrativos internos, bem como visitas dos pesquisadores aos profissionais responsáveis pelas áreas pertinentes da Secretaria Municipal de Saúde de Criciúma, a fim de que possam realizar discussões que contribuam para o desenvolvimento do estudo intitulado **“Slides instrucionais e interativos como ferramenta de transformação do Onboarding na Saúde Pública Municipal”**.

O estudo, sob a responsabilidade da professora Susana Cararo Confortin e da mestranda Lucimara Nunes Ferreira, do Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva- Mestrado Profissional da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, tem como objetivo desenvolver, implementar e aplicar material didático interativo e instrucional, tipo slides, como ferramenta principal para a efetivação do processo de *onboarding* aos trabalhadores recém-chegados, da Secretaria Municipal de Saúde de Criciúma.

A consulta aos documentos e as visitas ocorrerão nas dependências da Secretaria Municipal de Saúde de Criciúma, localizada na Rua Domênico Sonogo, 542, Santa Bárbara, Criciúma/SC, CEP: 88803-000, conforme cronograma.

Ressaltamos que as informações obtidas durante a pesquisa deverão ser utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, sendo garantida a confidencialidade dos dados e a identidade dos participantes.



Deivid de Freitas Floriano
Secretário Municipal de Saúde