

TOP SER HUMANO 2026

Categoria

Organização

Modalidade

Desenvolvimento | Educação Corporativa



Essência do Cuidar:

Uma estratégia integrada para atração e desenvolvimento da enfermagem

Responsável pelo projeto

Katherine Saibel

Índice

Sinopse

Introdução	1
Desenvolvimento.....	2
Justificativa: o compromisso com o cuidar	2
Referencial teórico: a ciência da formação na alta complexidade	2
Objetivos.....	4
Público-alvo e local de realização	5
Metodologia: a jornada do HUB.....	6
Inovação: o “match” de carreira.....	9
Sustentabilidade e orçamento	9
Resultados e indicadores	9
Impactos e benefícios.....	10
Conclusão	13
Bibliografia.....	14
Breve apresentação da empresa	15

Sinopse

O Hospital Moinhos de Vento, reconhecido por sua excelência assistencial, enfrentou em 2024 o desafio setorial da escassez de profissionais de técnico em enfermagem experientes com prontidão para o exercício da profissão, agravado pelo período pandêmico, que restringiu as horas práticas dos cursos técnicos. Para manter a segurança do paciente e sustentar sua expansão, a instituição criou o Programa de Desenvolvimento HUB de Enfermagem, rompendo o paradigma do segmento de admitir profissionais com experiência prévia. A iniciativa atua como uma aceleradora de competências para técnicos de enfermagem recém-formados (até 12 meses), oferecendo uma imersão de 180 dias entre atividades teóricas e práticas remuneradas (90 dias com possibilidade de prorrogação pelo mesmo período). Com metodologia baseada em andragogia e comunidades de prática, o HUB já beneficiou 164 profissionais em seis turmas concluídas, apresentando uma taxa de efetivação global de 71,2% e mantendo a retenção média em 57% após 12 meses. O Programa consolidou-se como uma ponte entre a formação técnica e a prática assistencial segura, como uma forma de preparar profissionais e dar oportunidades de entrada no mercado de trabalho, gerando impacto social ao democratizar o primeiro emprego e fortalecer o DNA assistencial da instituição.

Para mais informações, contate o e-mail:

Introdução

Com 98 anos de história, o Hospital Moinhos de Vento consolida-se como o quarto melhor hospital da América Latina. Sua excelência assistencial e capacidade de inovação são reconhecidas globalmente, figurando entre as melhores do mundo no ranking da *Newsweek* e despontando como a única instituição de saúde destacada pela *MIT Technology Review* Brasil. Para sustentar a envergadura de sua operação de alta complexidade, o Hospital mantém, de forma consecutiva, a acreditação da *Joint Commission International* (JCI). Recentemente, a instituição alcançou outro reconhecimento na área assistencial ao conquistar a certificação internacional *Magnet Recognition*, integrando um grupo de referência mundial em enfermagem.

Historicamente, para manter esse elevado padrão, a premissa era admitir profissionais com experiência prévia. Contudo, o cenário contemporâneo de saúde impôs transformações profundas. A abertura crescente de vagas em concursos públicos e as lacunas formativas deixadas pelo ensino remoto durante a pandemia geraram um hiato de profissionais sem prática. Tornou-se imperativo que a instituição revisitasse seu modelo de atração e desenvolvimento. Em outubro de 2024, nasceu o Programa de Desenvolvimento HUB de Enfermagem, uma iniciativa estratégica que contribui para a formação “em casa” dos profissionais de amanhã, assim como já é realizado por meio do Curso Técnico em Enfermagem da Faculdade Moinhos.

O projeto fundamenta-se na premissa de que a seleção é voltada para os atributos comportamentais, visto que parte técnica será cultivada por meio de um ambiente seguro de aprendizado. Considerando que o projeto trabalha com vagas extras ao quadro de lotação do Hospital, no formato CLT e com todos os benefícios que a instituição oportuniza, o HUB permite que o técnico se desenvolva sem as pressões imediatas da escala assistencial, garantindo que sua integração seja pautada pela segurança do paciente e pelo acultramento aos valores do hospital.

Desenvolvimento

Justificativa: o compromisso com o cuidar

O HUB de Enfermagem é a materialização das diretrizes estratégicas da instituição. Ele alinha-se ao propósito de “Cuidar das pessoas, integrando saúde, pesquisa e educação” e sustenta a visão do negócio de “Ser a melhor instituição de saúde do Brasil até 2029”. Para atingir essa visão de futuro, o Hospital compreendeu que a excelência técnica deve ser cultivada internamente. Ao olhar para o mercado, a instituição identificou o desafio de técnicos que não encontravam a primeira oportunidade por falta de experiência. O programa justifica-se, portanto, por solucionar uma dor do negócio (a necessidade contínua de profissionais prontos para a alta complexidade) enquanto cumpre um papel social importante: democratizar o acesso à carreira em uma instituição de referência nacional.

Referencial teórico: a ciência da formação na alta complexidade

A fundamentação teórica do Programa HUB de Enfermagem ancora-se na compreensão de que a transição do ambiente teórico para a prática assistencial de alta complexidade é um dos períodos mais críticos na trajetória de um profissional de saúde. Para sustentar essa transição de forma segura e eficaz, o programa baseia-se em quatro pilares científicos:

a) A vulnerabilidade do profissional novato e o modelo de competências

A literatura científica internacional identifica que profissionais novatos são particularmente vulneráveis à ocorrência de eventos adversos (Cao *et al.*, 2025). Essa vulnerabilidade é multifatorial, envolvendo desde a falta de experiência prática até a dificuldade de transpor o conhecimento teórico para decisões rápidas à beira do leito.

O HUB rompe com o treinamento tradicional puramente baseado em conhecimento e adota um modelo baseado em competências, validando a prontidão técnica do profissional antes que ele assuma a autonomia assistencial. Segundo Cao *et al.*

(2025), essa mudança é essencial para reduzir o gap entre teoria e prática.

b) Desafios curriculares na enfermagem brasileira

A evolução dos currículos de enfermagem no Brasil tem buscado atender às demandas contemporâneas, mas ainda enfrenta desafios significativos para alinhar a formação técnica à alta densidade tecnológica dos hospitais de ponta (Veiga *et al.*, 2024). A revisão sistemática da literatura indica que o dinamismo do setor de saúde exige que as instituições do setor assumam um papel ativo na educação permanente.

Neste cenário, o HUB de Enfermagem atua como uma ponte formativa. Ao reconhecer as lacunas da formação básica, o Hospital Moinhos de Vento torna-se uma organização de aprendizado que “lapida” o profissional, assegurando que o desenvolvimento de competências críticas ocorra em um ambiente controlado e supervisionado, conforme preconizado pelas melhores práticas de educação em enfermagem no país (Veiga *et al.*, 2024).

c) Segurança do paciente como abordagem específica no ensino técnico

A formação do técnico de enfermagem em segurança do paciente requer uma abordagem pedagógica diferenciada. Estudos nacionais revelam que a inserção transversal desse tema é fundamental para a construção de uma cultura de segurança sólida (Rocha *et al.*, 2023). O HUB aplica essa ciência ao utilizar ferramentas imersivas e cursos extracurriculares específicos, que demonstram aumentar significativamente o conhecimento e as habilidades práticas dos alunos (D’Amico; Valle, 2020).

A metodologia do programa foca no reconhecimento de riscos assistenciais e no fortalecimento de barreiras de segurança. Ao internalizar esses conceitos desde o início da trajetória por meio de novos fluxos robustos de desenvolvimento, o técnico de enfermagem deixa de ser apenas um executor de tarefas para se tornar um agente ativo na prevenção de incidentes, garantindo a integridade do paciente em cenários complexos.

d) Prática baseada em evidências e intervenções de enfermagem

A excelência assistencial do Hospital Moinhos de Vento é sustentada pela Prática Baseada em Evidências (PBE). A PBE integra a melhor evidência científica disponível com a experiência clínica do profissional (Kies, 2026). O HUB de Enfermagem capacita os novos talentos para que suas intervenções, desde o manejo de medicação até o cuidado direto, sejam pautadas por diretrizes validadas e protocolos de alto rigor.

Essa base científica assegura que o cuidado prestado não seja apenas empírico, mas sim resultado de um processo de raciocínio clínico estruturado. O investimento na formação desses profissionais reflete-se na melhoria dos desfechos clínicos e na segurança global da assistência, consolidando o Programa como uma estratégia sustentável de desenvolvimento humano e qualidade hospitalar.

Objetivos

A definição dos objetivos do HUB de Enfermagem reflete o compromisso estratégico do Hospital Moinhos de Vento com a sustentabilidade da assistência e o desenvolvimento humano. Nesse sentido, o programa foi estruturado em torno das seguintes metas:

Geral:

- Desenvolver técnicos de enfermagem em início de carreira (até dois anos de formação e com pouca experiência), proporcionando uma qualificação segura em diferentes áreas assistenciais com base nos padrões de excelência institucional.

Específicos:

- Criar uma reserva de talentos qualificada e aculturada para sustentar a expansão e a renovação das equipes;
- Garantir a plena conformidade nos protocolos de segurança e qualidade assistencial;
- Fortalecer e qualificar uma rede interna de tutores, valorizando o capital intelectual da instituição;

- Ser uma organização que apoia o primeiro emprego e contribui para o desenvolvimento profissional em hospital de excelência;
- Reduzir a demissão voluntária através de um processo de acolhimento e adaptação estruturado (*turnover* global do Hospital em 2025 foi de 21,91%).

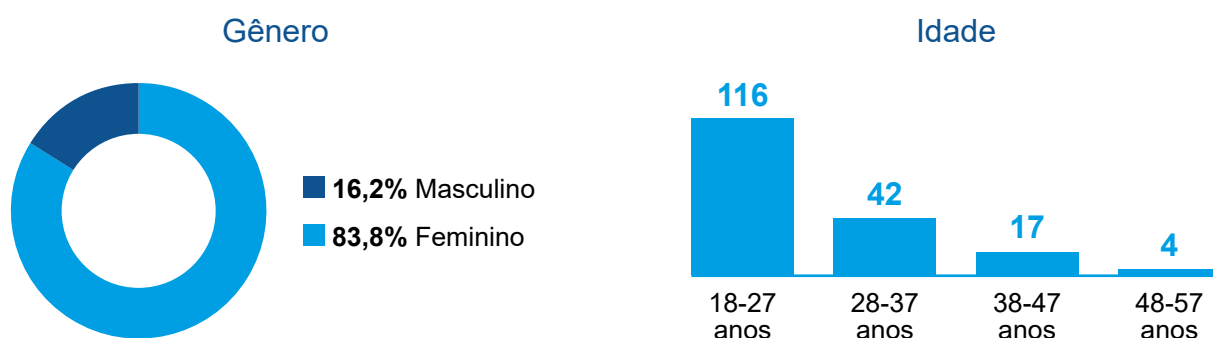
Público-alvo e local de realização

O Programa, uma iniciativa da área de Gente e Gestão, é direcionado a técnicos de enfermagem recém-formados (com até dois anos de formação) e sem - ou pouca - experiência hospitalar prévia. As atividades práticas são realizadas diretamente em diferentes unidades do Hospital, incluindo as de maior complexidade e desafio assistencial do Hospital Moinhos de Vento, a exemplo do CTI Adulto, da Emergência, da UTI Neonatal e da Pediatria.

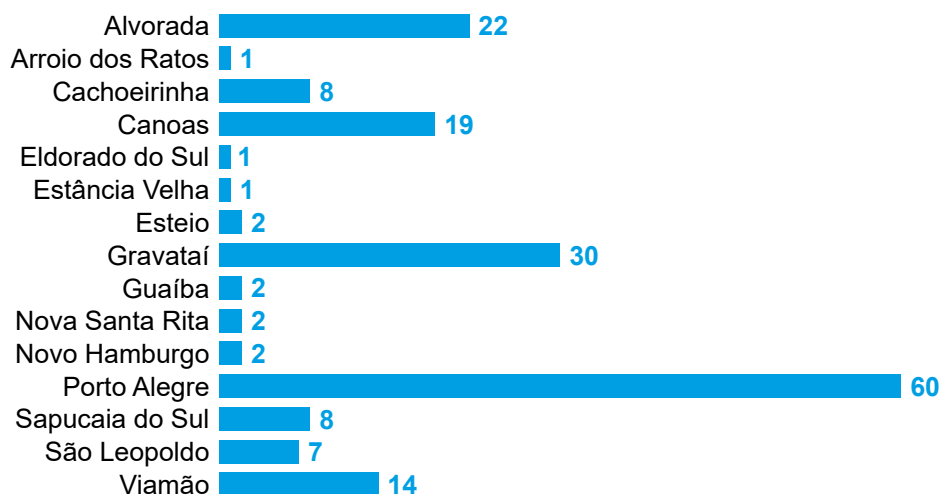
Embora o perfil predominante das turmas reflita o histórico do setor, sendo composto majoritariamente por mulheres jovens (entre 23 e 31 anos) oriundas de diversas escolas técnicas, o HUB pauta-se pela inclusão. O Programa é aberto a todas as faixas etárias e gêneros, atuando também como uma importante porta de entrada para profissionais maduros, que venham de outros mercados, em processo de transição de carreira e decididos a iniciar uma nova trajetória na assistência à saúde.

A participação no programa acontece por meio de contratação CLT, com salário de R\$3.164,00, acrescido de 20% de insalubridade e pacote de benefícios do Hospital.

Perfil dos participantes



Cidade de Moradia



Núcleo de Educação em Enfermagem

Para uma melhor implantação do projeto, foi criado o Núcleo de Educação em Enfermagem, uma área vinculada à Gerência Assistencial, atuando em parceria com a área de Gente e Gestão, em especial com a equipe de Treinamento e Desenvolvimento. A equipe é composta por uma supervisora de educação e práticas assistenciais - que já integrava o quadro de profissionais da casa - e três enfermeiros de educação - novas contratações -, responsáveis pelo planejamento e execução das capacitações, condução do acolhimento dos participantes, realização de feedbacks sistemáticos, suporte na preparação dos técnicos tutores e oferta de suporte técnico e pedagógico. Esse grupo atua de forma integrada com as demais áreas, fortalecendo o processo de ensino-aprendizagem, promovendo o alinhamento assistencial e contribuindo para a segurança e a qualidade do cuidado.

Metodologia do HUB de Enfermagem

A jornada formativa tem duração inicial de 90 dias, com possibilidade de prorrogação por igual período, conforme a necessidade de desenvolvimento individual. Essa flexibilidade foi uma das melhorias implementadas a partir da experiência prática das turmas pioneiras, consolidando o HUB como um projeto dinâmico, pautado pela revi-

são e pelo ajuste contínuo de seus processos. Atualmente, a jornada está estruturada em três pilares fundamentais:

Fase teórica: treinamento intensivo de 63 horas, ministrado pelos enfermeiros de educação ao longo de nove dias. O módulo intercala aulas teóricas e práticas em hospital simulado, com foco rigoroso nos protocolos assistenciais e na cultura de segurança do cuidado institucional. É nesse momento que buscamos uma análise de nivelamento de perfil técnico e comportamental, para que possamos reforçar o aprendizado nas respectivas competências durante a jornada de aprendizagem. Isso também contribui para que possamos alinhar os perfis com os respectivos tutores, buscando o maior engajamento nessa fase inicial.

Imersão prática: a etapa tem início com uma reunião de alinhamento entre os enfermeiros educadores e os técnicos tutores para a apresentação do perfil dos novos profissionais. Na sequência, ocorre a inserção nas unidades, sempre com o acompanhamento direto dos tutores. Estes são técnicos de enfermagem experientes capacitados pelo curso “Formação de Tutores”, desenvolvendo competências pedagógicas e relacionais para acolher e estimular o pensamento crítico dos novos colegas. Essa iniciativa tem um impacto duplo: promove o reconhecimento e a valorização do capital humano interno, qualificando os colaboradores experientes para a função de tutoria.

Monitoramento contínuo: avaliações quinzenais e feedbacks estruturados conduzidos por enfermeiros educadores. Nesse processo, além das avaliações de progresso e adaptação, são realizadas avaliações teórico-práticas baseadas em competências, assegurando que a evolução técnica e a confiança na prática clínica ocorram em um ritmo seguro. Todo o progresso é monitorado via *Business Intelligence* (BI), ferramenta que oferece visibilidade em tempo real para a Gestão de Pessoas, conferindo agilidade no acompanhamento e permitindo a personalização da jornada de aprendizagem em nível individual.

Jornada de Avaliação

Quinzenalmente	Feedback estruturado via Sistema Sênior
30 dias	Prova teórica e prática de processo de medicação, conforme a área de atuação
60 dias	Avaliação com instrumento de adaptabilidade via Sistema Sênior
180 dias	Aplicação de certificação baseada em competências básicas dentro das áreas de atuação

Ao final dos 180 dias, o profissional está apto a assumir uma função que esteja em aberto no quadro oficial do Hospital. Caso contrário, ele já se sente preparado para ingressar em outros hospitais.

Competências

1. Competências Técnicas

Assistência segura, medicação, prevenção de infecção e uso de equipamentos.

2. Competências Comportamentais

Comunicação, empatia, ética, inteligência emocional e trabalho em equipe.

3. Competências Cognitivas

Raciocínio clínico, priorização, pensamento crítico e tomada de decisão.

4. Competências Profissionais

Responsabilidade, organização, adesão a protocolos e desenvolvimento contínuo.

Inovação: o “match” de carreira

O modelo tradicional de contratação hospitalar costuma alocar o profissional de forma estática, o que muitas vezes gera frustração. Neste sentido, a principal inovação do HUB de Enfermagem é compreender que a alocação de talentos não deve ser um processo engessado, mas sim uma jornada de construção de propósito. O programa introduz uma flexibilidade de unidade, isto é, caso um profissional inicie sua trajetória no CTI Adulto, mas revele na prática um perfil assistencial mais voltado para a Pediatria, a transição interna é plenamente encorajada. Para que essa mobilidade ocorra com segurança e sem improvisos, a liderança é apoiada por dashboards em Power BI, que acompanham a evolução e os feedbacks de cada colaborador em tempo real. Essa inteligência de dados, aliada à sensibilidade da tutoria e acompanhamento dos enfermeiros de educação, permite promover o “match” entre a essência do indivíduo e o setor onde ele entregará o seu melhor cuidado.

Sustentabilidade e orçamento

A sustentabilidade do Programa HUB de Enfermagem baseia-se na premissa institucional de que investir na formação e segurança na base mitiga altos custos operacionais a longo prazo. O programa demanda um investimento mensal de aproximadamente R\$ 420 mil, que contempla a criação do Núcleo de Educação em Enfermagem - que teve o incremento de três novas posições de Enfermeiro de Educação para viabilização desse projeto - e o pagamento integral dos salários e benefícios dos profissionais durante todo o período formativo.

Mais do que um investimento de treinamento, o projeto atesta sua viabilidade ao contribuir para a redução dos custos de recrutamento e *onboarding* (impulsionada pela queda da rotatividade precoce) e, sobretudo, na prevenção de eventos adversos e falhas assistenciais, cujos impactos financeiros e de imagem são imensuráveis.

Resultados e indicadores

A efetividade do HUB de Enfermagem é evidenciada pela robustez de seus indi-

cadres, que traduzem a jornada de desenvolvimento em valor real para a operação hospitalar. Ao monitorar desde a força da marca empregadora até a fidelização de longo prazo, o Hospital Moinhos de Vento comprova que o investimento em profissionais recém-formados, quando estruturado com tutoria e suporte pedagógico, resulta em alta performance e sustentabilidade para o negócio.

Os dados a seguir refletem o sucesso das turmas concluídas e a consolidação do programa como um pilar estratégico para a assistência:

- **Efetivação:** As primeiras três turmas atingiram efetivação superior à 90%.
- **Retenção:** média de 62% nas primeiras turmas (as demais ainda não concluíram 12 meses), demonstrando que o HUB não apenas insere, mas fideliza o profissional. Entre março de 2025 e março de 2026, a retenção média do Hospital foi de 56%.
- **Taxa de desligamento voluntária durante o programa:** 14,4%, índice positivo para o perfil de primeiro emprego, com desligamentos motivados principalmente por fatores externos (distância geográfica e mudança de cidade). Estudos brasileiros identificam índices relevantes de turnover na enfermagem hospitalar e destacam maior predisposição ao desligamento voluntário entre profissionais mais jovens, e em fase de desenvolvimento profissional (SciELO Brasil).
- **Atração:** mais de 1.500 candidatos por turma, fortalecendo a marca empregadora.
- **NPS:** Aumento do NPS de áreas assistenciais (Ver Anexos)

Impactos e benefícios

A implementação do HUB de Enfermagem gerou uma cadeia de valor que transcende o desenvolvimento técnico, consolidando-se como um divisor de águas para todos os elos envolvidos na assistência hospitalar. Ao integrar o suporte técnico ao acolhimento humano, o Programa transforma a vulnerabilidade natural do recém-formado em confiança e pertencimento.

Essa sinergia de resultados e a transformação vivenciada em cada eixo do projeto estão detalhadas no quadro a seguir:

Benefícios para o colaborador	Benefícios para a instituição	Benefícios para a sociedade/paciente
Inserção profissional mais segura e acolhedora	Formação estruturada de novos profissionais	Assistência mais segura e qualificada
Desenvolvimento técnico progressivo	Redução da rotatividade precoce	Redução de riscos assistenciais
Fortalecimento da confiança e autonomia	Maior retenção de talentos	Profissionais mais preparados para o cuidado
Acompanhamento próximo e feedback contínuo	Padronização das práticas assistenciais	Melhoria da qualidade do atendimento
Suporte emocional durante a transição para a prática	Fortalecimento da cultura institucional	Maior segurança do paciente
Desenvolvimento do raciocínio clínico	Equipes mais engajadas e integradas	Melhor experiência do paciente e família
Integração entre teoria e prática	Redução do impacto da falta de experiência dos recém-formados	Continuidade e estabilidade das equipes assistenciais
Construção da identidade profissional	Formação alinhada aos valores institucionais	Maior confiança da sociedade nos serviços de saúde
Maior adaptação ao ambiente hospitalar	Desenvolvimento de liderança e cultura de tutoria	Contribuição para formação sustentável da força de trabalho em saúde
Possibilidade de aprendizado respeitando o ritmo individual	Qualificação contínua da assistência	Profissionais mais humanizados e preparados para cenários complexos
Estímulo ao pensamento crítico e tomada de decisão	Fortalecimento da educação permanente	Impacto positivo nos indicadores de qualidade e segurança
Maior sensação de pertencimento e vínculo com a equipe	Estratégia sustentável de captação e desenvolvimento de talentos	Melhora global na qualidade do cuidado prestado à população

Sob a ótica do novo colaborador, o principal impacto reside na segurança emocional e na quebra de barreiras de entrada no mercado. O programa permitiu que profissionais como a técnica Andréia Oliveira Fonseca Martins (Turma 6, UTI Neonatal) encontrassem no Hospital a concretização de um projeto de vida: “Foi a primeira chance de trabalhar na área através do projeto HUB e exercer a profissão dos meus sonhos apesar da minha idade e sem experiência”. Essa percepção é compartilhada por Lucas Vinicius de Mello (Turma 4, CTI Adulto), que destaca o valor do ambiente de suporte: “Em meio a muitas incertezas de recém-formado, o projeto foi a maior e melhor oportunidade de ingressar na profissão (...) Tive a oportunidade diária de agregar conhecimentos interagindo com colegas, tutores qualificados e equipe multidisciplinar, só tenho a agradecer pelo acolhimento”.

Para a instituição, o retorno do investimento materializa-se na garantia da qualidade assistencial e no engajamento das equipes, incluindo o corpo técnico experiente que atua na linha de frente. A técnica de enfermagem Ana Flávia de Souza (Técnica de Enfermagem na Emergência Adulta) destaca como essa função renova o propósito interno: “Ser escolhida como tutora foi gratificante e o desenvolvimento para ocupar esse espaço foi - e ainda é, um processo bom de autoconhecimento e descoberta sobre as minhas potencialidades e fragilidades. Contar com o apoio do hospital nesse processo de desenvolvimento, foi uma oportunidade única e fundamental!”. Essa visão é complementada pela enfermeira Juliana Fernandes (UTI Neonatal), que resalta que “a possibilidade de qualificar e introduzir os valores institucionais nesses profissionais recém-formados mantém a nossa qualidade assistencial e fortalece a cultura do hospital”. Esse processo de desenvolvimento contínuo, descrito por Sabine de Azevedo (Núcleo de Educação) como “lapidar uma pedra bruta”, assegura a formação de times inegociavelmente comprometidos com a segurança do paciente.

Simultaneamente, esse ecossistema de aprendizado reverbera em um impacto para a sociedade: a entrega de uma assistência de alta confiabilidade para a população e a democratização do acesso ao primeiro emprego qualificado em uma instituição de ponta.

Conclusão

O HUB de Enfermagem nasceu como uma resposta ágil a uma dor latente do mercado de saúde pós-pandemia, mas seguindo as diretrizes estratégicas da Instituição. Ao subverter a lógica de contratar profissionais experientes, o Hospital provou que o acolhimento estruturado, aliado ao rigor científico e assistencial da educação corporativa - dimensões importantes no segmento da saúde - é um caminho seguro e sustentável, contribuindo diretamente para o fortalecimento da marca empregadora.

A efetividade do HUB é atestada pela mudança cultural e pela solidez dos indicadores gerados nas seis edições, como atração de mais de 1.500 candidatos por turma, 164 profissionais recém-formados inseridos com segurança em áreas hospitalares críticas e turnover abaixo da média da própria instituição (14,4% de 21,91%).

O Hospital Moinhos de Vento, ao transformar técnicos inexperientes em profissionais capacitados para atuação na alta complexidade, reafirma sua vocação histórica que alia saúde e educação. Desde 1928 - quando implantou sua Escola de Enfermagem, um ano após sua fundação -, o Hospital atua como uma “escola de vida”, valorizando o ser humano desde o seu primeiro passo na profissão. O programa, que ocupa um espaço estratégico no desenvolvimento humano do Hospital, garante que o cuidado com o paciente comece com o cuidado com quem cuida.

Bibliografia

BALABANIAN, Y. C. C.; MONTEIRO, M. I. Fatores associados à rotatividade externa voluntária de profissionais de enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 53, e03427, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/ZQCLjYFXcsvP5rSVTbv3RJf/?lang=pt>. Acesso em 12 maio 2026.

CAO, Songmei; QIN, Yuan; LI, Teng; XIA, Zhuoran; LIANG, Yiqing; WANG, Jingjing; XU, Fang; YANG, Liping. Design and practice of a novice nurse patient safety training curriculum: a quasi-experimental study. **BMC Nursing**, v. 24, n. 1485, 2025. DOI: 10.1186/s12912-025-04104-7.

D'AMICO, Gislaine Cristina Silva; VALLE, Andréia de Paula. Segurança do paciente: uma abordagem específica no Curso Técnico em Enfermagem. **Nursing (São Paulo)**, v. 23, n. 266, p. 4374-4391, 2020.

KIES, Joshua M. Evidence-Based Nursing Interventions for Improving Overall Health: A Comprehensive Review. **Health**, v. 18, n. 5, p. 422-430, 2026. DOI: 10.4236/health.2026.185027.

HOSPITAL MOINHOS DE VENTO. **Relatório de Gestão 2025**. Porto Alegre: Hospital Moinhos de Vento, 2026. Disponível em: <https://www.hospitalmoinhos.org.br/institucional/publicacoes>. Acesso em: 11 maio 2026.

ROCHA, Ruth Cardoso; AVELINO, Fernanda Valéria Silva Dantas; BORGES, José Wicto Pereira; ARAÚJO, Agostinho Antônio Cruz; BEZERRA, Maria Augusta Rocha; NUNES, Benevina Maria Vilar Teixeira. Formação profissional do técnico de enfermagem em segurança do paciente: estudo misto. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 31, e3820, 2023. DOI: 10.1590/1518-8345.6214.3820.

VEIGA, Cássia Rita Pereira da; MORAES, Ana Luiza Lima de; MARQUES, Vitória Gonçalves; SILVA, Doane Martins da; VEIGA, Claudimar Pereira da. Advancing nursing education in Brazil: A systematic literature review of curricular evolution and emerging challenges. **Nurse Education Today**, v. 139, 106228, 2024

Breve apresentação da empresa

Fundado em 1927 por descendentes de imigrantes alemães, o Hospital Moinhos de Vento tem 98 anos de história marcados pela tradição, excelência assistencial e inovação na saúde. Sediado no Rio Grande do Sul, com unidades em Porto Alegre e Canoas, a instituição filantrópica atua com foco em ser a melhor instituição de saúde do Brasil, atuando na assistência, pesquisa e inovação, educação e responsabilidade socioambiental. Para tanto, um dos seus objetivos estratégicos é garantir a qualidade e a segurança em seus processos.

Alguns dos reconhecimentos da excelência assistencial:

- Quarto melhor hospital da América Latina, único da região sul, no ranking da Newsweek;
- Nos anos de 2002, 2005, 2008, 2011, 2014, 2017, 2020 e 2023, conquistamos e mantemos a Acreditação da Joint Commission International (JCI);
- Único hospital do Rio Grande do Sul que conta com a certificação ISO 9001 concomitante com a acreditação internacional da JCI;
- Em março de 2026, recebeu a Certificação Magnet, principal reconhecimento internacional voltado à excelência da prática da enfermagem, concedido pela American Nurses Credentialing Center (ANCC). Atualmente, cerca de 650 instituições de saúde no mundo têm a designação Magnet. Entre elas, estão alguns dos hospitais mais reconhecidos globalmente, como Cleveland Clinic, Johns Hopkins Hospital e Mayo Clinic.

Números de destaque:



538 leitos



4.883 colaboradores diretos



3.884 médicos ativos em seu corpo clínico

Como forma de contribuição e geração de valor direto para a sociedade, a solidez assistencial da instituição cancelou sua entrada, em 2009, no Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do Sistema Único de Saúde (PROADI-SUS). O projeto federal reúne hospitais de ponta para qualificar o SUS em todo o país. Hoje, o Moinhos conduz 39 iniciativas de alta complexidade distribuídas em Pesquisa, Educação, Gestão e Saúde Digital, fundamentadas em ciência e inovação para o fortalecimento da saúde pública brasileira.

A estratégia de longo prazo do hospital é guiada por suas diretrizes identitárias:

- **Propósito:** Cuidar das pessoas, integrando saúde, pesquisa e educação.
- **Visão:** Ser a melhor instituição de saúde do Brasil até 2029, por meio da assistência, pesquisa e educação de excelência.
- **Valores Institucionais:** qualidade e segurança; foco em resultados; ética e compromisso com a sociedade; protagonismo e inovação; gentileza e colaboração; aprendizado e agilidade.

Essa base sólida garante não apenas a entrega de valor contínuo e atendimento humanizado à sociedade, mas também sustenta um ambiente que promove o desenvolvimento, a segurança e a valorização das pessoas que movem a instituição todos os dias.

Informações da autoria:

Katherine Saibel: Graduada em Psicologia pela ULBRA, Especialista em Gestão de Pessoas pela ESPM, MBA Executivo FGV. No Hospital Moinhos de Vento, desde 2010 ocupa o cargo de Gerente de Desenvolvimento Humano.