UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
ESCOLA DE ENFERMAGEM

PLANO DIRETOR

2026 - 2036

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
ESCOLA DE ENFERMAGEM

PLANO DIRETOR

2026 - 2036

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
ESCOLA DE ENFERMAGEM

PLANO DIRETOR

2026 - 2036

Neste Plano respeitou-se o novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa.

ORGANIZAÇÃO
Direção da Escola de Enfermagem

E-MAIL eenfba@ufba.br

CAPA, PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO
Fernando PJ

REVISÃO
Maria Goret Moraes

Salvador, 2026.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Plano diretor da Escola de Enfermagem da UFBA 2026-2036 [livro eletrônico]. -- Salvador, BA : Ed. dos Autores, 2026.
PDF

Vários organizadores.
Vários colaboradores.
Bibliografia
ISBN 978-65-02-28792-7

1. Enfermagem - Estudo e ensino 2. Ensino superior 3. Plano Diretor.

CDD-610.7307
26-385062.2 NLM-WY-018

Índices para catálogo sistemático:

1. Enfermagem : Estudo e ensino 610.7307

Eliane de Freitas Leite - Bibliotecária - CRB 8/8415

Este Plano Diretor foi
aprovado em assembleia geral
da Escola de Enfermagem
da Universidade Federal da Bahia
realizada em 30/06/2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
ESCOLA DE ENFERMAGEM

REITOR
Paulo Cesar Miguez de Oliveira

VICE-REITOR
Penildon Silva Filho

DIRETORA DA ESCOLA DE ENFERMAGEM
Fernanda Carneiro Mussi

VICE-DIRETORA DA ESCOLA DE ENFERMAGEM
Tatiane Araújo dos Santos

COORDENADORA TÉCNICA ADMINISTRATIVA-FINANCEIRA
Mônica Elizabeth Goossens

COORDENADOR ACADÊMICO
Handerson Silva Santos

VICE-COORDENADORA ACADÊMICA
Jamilli Silva Santos

COORDENADORA DO COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO
Mariana de Almeida Moraes

VICE-COORDENADOR DO COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO
Rafael Damasceno de Barros

COORDENADOR DO COLEGIADO DO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO
Anderson Reis de Sousa

VICE-COORDENADORA DO COLEGIADO DO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO
Virginia Ramos dos Santos Souza

COMISSÃO PARA ELABORAÇÃO DO PLANO DIRETOR DA ESCOLA DE ENFERMAGEM DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

2026-2036

PRESIDENTA
Fernanda Carneiro Mussi

REPRESENTAÇÃO DOCENTE
Climene Laura de Camargo
Maria Carolina Ortiz Whitaker
Tatiane Araújo dos Santos

REPRESENTAÇÃO DISCENTE DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM
Bianca Conceição Gomes de Santana
Luma Onã da Silva Andrade

REPRESENTAÇÃO DISCENTE DO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO
Larissa Coelho Barbosa
Itanna Vytoria Sousa Serra

REPRESENTAÇÃO TÉCNICO-ADMINISTRATIVA
Cleber José Silva Sales
Leida Freire de Oliveira Silva
Mônica Elizabeth Goossens
Viviane de Oliveira Mutti

LISTA DE SIGLAS

ABEC	Associação Brasileira de Editores Científicos
ANPG	Associação Nacional de Pós-graduandos
BDENF	Base de Dados de Enfermagem
BVS	Biblioteca Virtual em Saúde
CAAC	Comissão de Acompanhamento e Avaliação do Currículo
CAE	Conselho Acadêmico de Ensino
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CC	Conselho Consultivo
CE	Comissão de Elaboração do Plano Diretor
CEPEE	Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Enfermagem
CINAHL	Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature
CLS	Complexo de Laboratório de Simulação Clínica
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
Coora	Coordenação Acadêmica de Enfermagem
COOTEC	Coordenação Técnica Administrativa e Financeira da EE
COSEG	Coordenação de Segurança da UFBA
CUIDEN	Bibliographic Database Index Foundation
DA	Diretório Acadêmico
DCE	Diretório Central de Estudantes da UFBA
DE	Dedicação Exclusiva
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DOI	Identificador de Objeto Digital
DP	Docentes permanentes
EAD	Ensino à Distância
EE	Escola de Enfermagem
EEUFBA	Escola de Enfermagem da Universidade Federal da Bahia
ENADE	Exame Nacional de Desempenho de Estudantes
FAPESB	Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia
GT	Grupo de Trabalho
GUT	Matriz Gravidade, Urgência e Tendência
HUPES	Hospital Universitário Professor Edgard Santos
INCT	Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia
INAEP	Instância Nacional de Ética em Pesquisa
MEC	Ministério da Educação
MS	Ministério da Saúde
NAPP	Núcleo de Apoio Psicopedagógico
NDE	Núcleo Docente Estruturante
NUCOM	Núcleo de Comunicação
NUPEC	Núcleo de Apoio à Pesquisa, Extensão, Criação e Inovação
NUTACS	Núcleo de Tecnologias da Aprendizagem e Conhecimento em Saúde

OS	Organização Social
PD	Plano Diretor
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PES	Planejamento Estratégico Situacional
PID-PG	Programa de Integração e Desenvolvimento Docente da Pós-Graduação
PIT	Plano Individual de Trabalho
PPC	Projeto Pedagógico de Curso
PPGENF	Programa de Pós-Graduação em Enfermagem e Saúde da UFBA
PRODEP	Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas da UFBA
PROEXT	Pró-Reitoria de Extensão, Arte e Cultura da UFBA
PROGRAD	Pró-Reitoria de Ensino de Graduação
PROPAP	Programa de Professores Aposentados da UFBA
PROPLAN	Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento da UFBA
PROQuali	Programa de Qualificação
PRPPG	Pró Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFBA
RBE	Revista Baiana de Enfermagem
REV@ENF	Portal de Revistas de Enfermagem
RIT	Relatório Individual de Trabalho
RMNEO	Residência Multiprofissional em Neonatologia
SIGAA	Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas da UFBA
SIGRH	Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos da UFBA
SJR	SCImago Journal Rank
SOF	Secretaria de Orçamento e Finanças da EE
SRI	Superintendência de Relações Internacionais da UFBA
STI	Superintendência de Tecnologia da Informação
SUMAI	Superintendência de Meio Ambiente e Infraestrutura da UFBA
SUPAC	Superintendência de Administração Acadêmica da UFBA
SUPAD	Superintendência de Avaliação e Desenvolvimento Institucional da UFBA
SUS	Sistema Único de Saúde
TAE	Técnico Administrativo em Educação
UFBA	Universidade Federal da Bahia

ESCOLA DE ENFERMAGEM
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
80 ANOS

O lançamento deste Plano Diretor ocorre no mesmo ano em que a Escola de Enfermagem (EE) completa 80 anos. Duas estradas se cruzam: uma, a da longa trajetória que nos trouxe até aqui; outra, a do futuro que, juntos, escolheremos construir.

Celebrar os 80 anos da EE é reconhecer uma trajetória marcada pela formação de profissionais, pela produção de conhecimentos e pelo compromisso com a saúde e com a transformação da sociedade. É reconhecer as conquistas, as pessoas e os valores que nos constituem e permanecem como referências para o nosso caminhar.

Ao mesmo tempo, os 80 anos nos convocam a olhar para o futuro, marcado por desafios e transformações que exigem reflexão, diálogo, decisão e ação. É nesse movimento que se insere este Plano Diretor: expressão de um compromisso coletivo com a Escola que queremos ser e com os caminhos que desejamos percorrer.

Caminhos que se cruzam formam uma encruzilhada. Entendemos a encruzilhada como espaço de escolhas e possibilidades, onde se encontram a experiência acumulada e os novos horizontes, a permanência e a mudança, o planejamento e a ação.

O Plano Diretor nasce desse movimento: olhar para o que somos, compreender de onde viemos, reconhecer o que precisamos transformar e definir, coletivamente, para onde queremos ir.

Aos 80 anos, a EE celebra sua história e, a partir dela, projeta o futuro. Entre memória e porvir, permanências e mudanças, seguimos construindo uma Escola que reconhece o que foi, valoriza o que é e se compromete com o que deseja ser.

Este Plano Diretor é, assim, um convite para caminharmos juntos — com a experiência de oito décadas, a responsabilidade pelo presente e a coragem de construir o futuro.

*À **Juliana Amaral** e **Elieusa Silva**, por deflagrarem o processo de construção deste Plano Diretor em sua gestão, pelo apoio e confiança;*

*À **Walter Takemoto**, pelos ensinamentos e presença fundamental em todas etapas de construção do Plano Diretor;*

*À **Cristina Melo**, pela revisão cuidadosa do texto;*

*A todas e todos docentes, discentes, técnicos administrativos e trabalhadoras/es terceirizadas/os que participaram da construção **e que farão vivo esse Plano**.*

SUMÁRIO

SUMÁRIO

01 INTRODUÇÃO 16

02 METODOLOGIA 20

MOMENTO EXPLICATIVO 22

Avaliação do Plano Diretor da EEUFBA 2015-2024 22

Oficinas para identificação de situações problemas 24

Oficinas para explicação e descrição dos problemas. 26

MOMENTO NORMATIVO 26

MOMENTO ESTRATÉGICO 27

MOMENTO TÁTICO OPERACIONAL 27

03 RESULTADOS 28

AVALIAÇÃO DO PD 2015-2024 29

DIAGNÓSTICO DA EE 36

Corpo docente, técnico-administrativo e discente 36

Corpo docente: formação acadêmic e previsão de aposentadorias voluntárias e compulsórias. 36

Corpo técnico-administrativo: formação acadêmica, distribuição por cargo e situação de aposentadoria. 37

GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM 38

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM E SAÚDE *STRICTO SENSU* (PPGENF) 38

Programa de Pós-graduação em Enfermagem *lato sensu* 39

COMPLEXO DE LABORATÓRIOS DE SIMULAÇÃO CLÍNICA E REALÍSTICA 40

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA EEUFBA 40

REVISTA BAIANA DE ENFERMAGEM 41

04 **PERSPECTIVAS E DESAFIOS** 42

CONJUNTURA POLÍTICA E O CARÁTER ESTRATÉGICO DO PLANEJAMENTO 43

MUNDO DO TRABALHO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS 44

Força de Trabalho em Enfermagem e Valorização Profissional 44

UNIVERSIDADE SOB ATAQUE: AUTONOMIA, FINANCIAMENTO E FUNÇÃO SOCIAL 45

Sustentabilidade Institucional e Planejamento de Futuro 45

Mobilização Social e Papel Político da EE 46

05 **MISSÃO, VISÃO E VALORES** 48

MISSÃO 49

VISÃO 49

VALORES 49

06 EIXOS ESTRUTURANTES 50

EIXO 1. 52

Processo de formação discente: compromisso com a qualidade e excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros

EIXO 2 70

Processo de formação e do trabalho docente e técnico-administrativo: promoção da qualidade, do desenvolvimento e do bem-estar no ambiente de trabalho

EIXO 3 75

Relacões institucionais e interinstitucionais: fortalecer a presença da EEUFBA na Universidade e na sociedade

EIXO 4 79

Diversidade, inclusão e permanência qualificada na EEUFBA

EIXO 5 82

Infraestrutura física e tecnológica: qualidade e condições de trabalho na EEUFBA

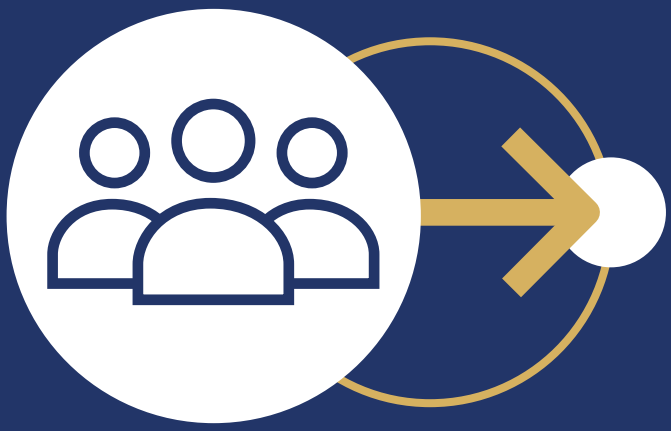
07 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO . . 86

08 CONSIDERAÇÕES FINAIS 88

REFERÊNCIAS 90

01

INTRODUÇÃO



O Plano Diretor (PD) é um instrumento de diagnóstico, planejamento e gestão de recursos e processos táticos de uma organização, com o objetivo de publicizar a estratégia organizacional e viabilizar o alcance de resultados.

O Plano Diretor (PD) da Escola de Enfermagem da Universidade Federal da Bahia (EEUFBA) apresenta à sua comunidade e à sociedade seus objetivos para os próximos 10 anos. Durante todo o percurso de sua construção, guiou-nos o compromisso com valores democráticos e com a ampla participação da comunidade acadêmica, a preocupação com o ensino público de qualidade, a formação de enfermeiras(os) para a cidadania e para a defesa do Sistema Único de Saúde (SUS).

A construção do PD ocorre em uma época histórica de muitas incertezas no cenário interno e externo do nosso país. O Brasil ainda vivencia as consequências de um governo de extrema-direita que aprofundou o sucateamento da educação pública, cujo alvo preferencial foram as universidades. Mundialmente, a extrema-direita se estabelece em vários governos e gera tensionamento político em diferentes campos de ação.

Todas essas incertezas e nuances afetam a universidade e põem em risco a produção do conhecimento, o avanço científico, a formação pública – gratuita e de qualidade – e autonomia e desenvolvimento nacional. Cabe ressaltar que mesmo em um governo progressista, ainda não foi possível reconfigurar o financiamento necessário para a manutenção e desenvolvimento da universidade pública.

Nesse contexto de transformações é imprescindível enfrentarmos os desafios atuais e futuros e projetarmos, com afinco, o que desejamos construir. Não se trata de um cenário fácil e, por isso, o pensamento estratégico deve reger ainda mais as nossas ações.

Para guiar a elaboração deste PD, a escolha teórica adotada foi o pensamento estratégico de Mário Testa e o planejamento estratégico situacional de Carlos Matus.

Desses pensadores tomamos os conceitos de problema complexo, ator social, espaço de governabilidade, poder, análise de cenários e o desenho do plano a partir de problemas situados no âmbito da governabilidade da EEUFBA, além da definição das demandas que, embora nos afetem, estão sob o controle de outros atores. Portanto, ao adotar o enfoque estratégico, propomo-nos a romper a normatividade do deve ser e nos guiarmos pelo que pode ser, a partir dos cenários, do acúmulo de poder e da governabilidade conquistada.

Cabe resgatar a reflexão de Giovanella (1990) referente ao pensamento de Mário Testa sobre a esfera dos problemas a serem enfrentados pela EEUFBA nos próximos anos:

> *Para mudar o social, é necessário pensar na questão do Poder, pois o Poder é categoria central na análise da dinâmica social. Significa pensar em como a forma de implementar uma ação de saúde – a estratégia – leva a alcançar um certo deslocamento de poder – uma política – favorável à resolução do problema. Assim, as estratégias em saúde extrapolam o setorial, abarcando o conjunto social, e dão eficácia às propostas a longo prazo. Para isso é necessário conhecer o Poder: o que é, suas determinações, suas relações, seus recursos, e encontrar formas para analisá-lo em sua distribuição setorial (Giovanella, 1990, p. 132).*

A partir do exposto neste PD, miramos no deslocamento de poder que a EEUFBA pode provocar no campo da Enfermagem e na sociedade, ao estabelecer como horizonte a defesa da universidade pública, democrática, autônoma, criativa e socialmente referenciada, o fortalecimento da profissão da(o) enfermeira(o) e a consolidação de uma formação que tome a defesa do SUS como esteio.

Neste momento, é imprescindível recuperar aquilo a que nos propomos no PD 2015-2024, para nos lembrarmos de que a construção do futuro não se inicia agora, mas vem sendo realizada pelas que nos antecederam, e demanda por continuidade, persistência, ações e, por vezes, rupturas:

> *É preciso continuar na direção dos nossos objetivos sociais e da nossa responsabilidade no campo do ensino, da produção do conhecimento e do desenvolvimento de ações de interesse público.*
>
> *O nosso compromisso é formar profissionais capazes de defender tanto a saúde como a educação como direitos inalienáveis do povo baiano e brasileiro, direitos que devem ser assegurados, com qualidade e finalidade pública, pelo Estado.*
>
> *Por isso, temos que pautar nossas ações na construção de alternativas que assegurem o interesse público e o bem-estar da maioria da população, por meio de mecanismos e postura democrática, onde as diferenças nos façam avançar, porque democraticamente escolhemos a melhor alternativa (Plano Diretor da Escola de Enfermagem, 2015-2024, p. 7).*

Por fim, este plano é a expressão de docentes, discentes, técnicos administrativos e trabalhadoras/es terceirizadas/os da EEUFBA, as/os quais compreendem que a sua materialização depende do interesse e da ação coletiva. **Ubuntu!**

02

METODOLOGIA

A Comissão de Elaboração (CE) do Plano Diretor 2026-2036 da EEUFBA fo constituída pela sua direção, representada pela diretora professora Dra. Juliana Bezerra do Amaral e pela vice-diretora, professora Dra. Elieusa Pereira e Silva. Reunidos os membros da CE na sala da Congregação da EEUFBA, em 29 de agosto de 2024, o grupo foi empossado com a entrega da Portaria nº 06/2024 a cada integrante.

A CE foi composta pela presidenta, a professora Dra. Fernanda Carneiro Mussi, e pelos seguintes membros: Climene Laura de Camargo, Maria Carolina Ortiz Whitaker e Tatiane Araújo dos Santos (docentes); Cleber José Silva Sales, Leida Freire de Oliveira Silva, Mônica Elizabeth Goossens e Viviane de Oliveira Mutti (técnicos administrativos); Bianca Conceição Gomes (discente do curso de graduação) e Larissa Coelho Barbosa (discente do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem e Saúde).

Com o início da primeira sessão de trabalho, os integrantes expuseram suas ideias sobre a condução das atividades e chegou-se ao consenso sobre a necessidade de preparar a equipe para a elaboração do PD, para a compreensão das etapas a serem seguidas em sua construção e dos referenciais teóricos que orientam seu desenvolvimento.

O grupo também destacou a importância de revisar o plano diretor vigente, de modo a promover seu (re)conhecimento e subsidiar a elaboração da nova versão. Foi consenso também que a construção do PD deveria ocorrer de forma democrática e participativa e assegurar que refletisse – de maneira legítima e plural – as necessidades e aspirações da EEUFBA representando discentes, docentes e técnicos administrativos e em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFBA.

Para a capacitação da CE, realizaram-se apresentações, leituras e discussões sobre o conceito de um plano diretor e os elementos que o compõem, à luz de autores como Mário Testa e Carlos Matus. Chegou-se ao consenso de que o PD deveria ser construído conforme o preconizado para um plano estratégico situacional, devendo-se incluir os seguintes momentos: explicativo, normativo, estratégico e tático-operacional.

O grupo identificou a necessidade de contar com a assessoria de um profissional experiente nesse campo e convidou o professor Walter Takemoto para orientar e auxiliar a condução do processo. Planejou-se, então, a sequência de ações a serem realizadas em cada um dos momentos descritos a seguir.

MOMENTO EXPLICATIVO

Avaliação do Plano Diretor da EEUFBA 2015-2024

A avaliação do Plano Diretor 2015-2024 foi realizada pela CE, com o objetivo de analisar o alcance dos objetivos e metas previstos, bem como identificar metas não previstas, mas alcançadas ao longo do período. Essa etapa foi considerada essencial para a análise situacional.

Para essa avaliação, foram analisados os relatórios de gestão aos quais a CE teve acesso (2015-2021), com a finalidade de verificar o cumprimento dos objetivos, estratégias e metas estabelecidos, o que possibilitou o preenchimento de um instrumento elaborado especificamente para esse fim. Procedeu-se também à análise de objetivos, metas e estratégias não previstos no PD, mas realizados.

Compilados os resultados levantados, com o propósito de estabelecer a análise situacional mais precisa, a CE deliberou por convidar para um café da manhã seguido de pauta de trabalho pessoas que estiveram em lugares estratégicos na EEUFBA, no sentido de contribuírem com informações que pudessem se somar às obtidas por meio dos

relatórios de gestão. Dentre essas pessoas, estiveram presentes gestores e gestoras, técnicos administrativos de diferentes setores, terceirizados e estudantes do Diretório Acadêmico (DA) – atuantes entre 2015-2024.

A programação incluiu a apresentação das análises realizadas pela CE e a identificação de ações não contempladas nos relatórios analisados, as quais poderiam contribuir para definir, de modo mais preciso e abrangente, o alcance dos objetivos e metas do Plano Diretor 2015-2024, possibilitando a construção de uma análise situacional fiel à realidade. Para a Oficina, o grupo convidado foi composto por: Heloniza Oliveira Goncalves Costa, Carolina de Souza Machado e Juliana Bezerra do Amaral (diretoras); Cristina Maria Meira de Melo, Elieusa Pereira e Silva e Karina Araújo Pinto (coordenadoras acadêmicas); Tatiane Araújo dos Santos (vice-coordenadora acadêmica); José Lúcio Costa Ramos (coordenador do Museu Haideé Guanais); Gilberto Tadeu Reis da Silva, Larissa Chaves Pedreira e Nadirlene Pereira Gomes (coordenadores do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem e Saúde da UFBA); Fernanda Carneiro Mussi, Handerson Silva Santos, Melissa Almeida Silva e Edméia de Almeida Coelho (coordenadores do Núcleo de Apoio à Pesquisa, Extensão, Criação e Inovação (NUPEC)); Ana Carla Carvalho Coelho (coordenadora do Núcleo Docente Estruturante), Cláudia Geovana da Silva Pires e Fransley Lima Santos (coordenadores do Colegiado do Curso de Graduação em Enfermagem); Cláudia Nery Teixeira Palombo (vice-coordenadora do Colegiado de Graduação); Catia Maria Costa Romano (coordenadora do NUTACS); Ednir Assis Souza, Mônica Elizabeth Goossens (Coordenação Técnico-Administrativa); Cleber José Silva Sales, Suellen Dameni Pereira Dias Leal, Elisabeth Freitas dos Santos, Rita de Cácia dos Santos, Marlene Silva Nazaré, Taciana Mendes da Silva e Naiara da Rocha Virgens. Por não ter sido possível a conclusão da atividade na data prevista, agendou-se novo encontro com os convidados para a finalização da avaliação.

O resultado da avaliação foi divulgado e discutido em reuniões da Coordenação Acadêmica de Enfermagem (Coora) da EEUFBA com o corpo docente, bem como em encontros com os técnicos administrativos e com os estudantes.

Paralelamente a essa avaliação, a CE considerou relevante o processo de sensibilização da comunidade acadêmica – docentes, discentes e técnicos administrativos –quanto à importância da construção do PD e do engajamento dessa comunidade nesse processo – de forma democrática.

Para isso, foram propostas e realizadas as seguintes ações: o compartilhamento da relevância do PD e da metodologia de trabalho adotada pela CE para sua elaboração, incluídas etapas e cronograma de atividades. Essas ações ocorreram em sessões ordinárias da Congregação – órgão superior de direção e supervisão das atividades universitárias da EEUFBA – e da Coora, bem como em salas de aula e junto aos técnicos administrativos.

Conjuntamente, criou-se a logo do novo PD; o setor de Comunicação da EEUFBA confeccionou e divulgou cards para sensibilizar sobre o relevante papel da comunidade acadêmica nesse processo de construção e um dos slogans foi: Novo Plano Diretor, e eu com isso? As peças de comunicação foram divulgadas em Instagram, e-mail, TV da EEUFBA e em outros canais de comunicação da instituição.

Oficinas para identificação de situações problemas

Dando continuidade à etapa explicativa, com o objetivo de realizar uma análise situacional mais abrangente e identificar, formular e priorizar de maneira mais precisa os problemas que a Escola necessita enfrentar, realizaram-se oficinas – em datas específicas – com os três segmentos da EEUFBA.

Partiu-se da premissa de que um problema é algo que impede ou dificulta o alcance de um objetivo e, com base nisso, enviou-se uma carta-convite a docentes, técnicos administrativos e discentes, para participarem das oficinas, em que se solicitava a reflexão prévia sobre as seguintes questões:

- O que queremos para a formação de enfermeiras(os) na graduação? Quais barreiras enfrentamos para atingir o que queremos?

- O que queremos para a formação de enfermeiras(os) na pós-graduação? Quais barreiras enfrentamos para atingir o que queremos?

- O que queremos com a realização de projetos e atividades de extensão? Quais barreiras enfrentamos para atingir o que queremos?

- O que queremos com a realização de pesquisas? Quais barreiras enfrentamos para atingir o que queremos?

- O que projetamos para a gestão da EEUFBA? Quais barreiras enfrentamos para atingir o que queremos?

Ao todo, foram realizadas 18 oficinas e três assembleias.

Durante as oficinas, as perguntas foram retomadas, o que possibilitou o estabelecimento dos problemas e, posteriormente, sua priorização por meio da Matriz GUT, a qual permite julgar e classificar os problemas conforme três critérios – gravidade, urgência e tendência – para auxiliar a definição das ações prioritárias.

Com base nas respostas a essas questões, bem como nas reflexões e discussões realizadas junto à comunidade acadêmica durante as oficinas, a Comissão consolidou os problemas apresentados pelos três segmentos. A partir desse processo, emergiu a primeira versão da missão, visão e valores, além dos problemas classificados em seus respectivos eixos temáticos.

Esse documento foi disponibilizado em um formulário eletrônico enviado à comunidade acadêmica para apreciação da missão, visão e valores, bem como dos eixos temáticos e respectivos problemas, antes de sua validação em assembleia convocada pela direção da Escola. A CE analisou as respostas fornecidas no formulário e incorporou as sugestões recebidas sempre que possível.

Em assembleia, os conteúdos foram novamente discutidos, realinhados e oficialmente validados.

Oficinas para explicação e descrição dos problemas

Superada a fase de validação de 23 problemas, iniciou-se a fase de descrição e explicação desses em oficinas, nas quais os três segmentos foram convidados a participar. Conforme a metodologia utilizada, é necessário descrever os problemas priorizados, indicar as fontes de verificação e explicá-los, de modo a subsidiar as ações do PD.

MOMENTO NORMATIVO

Nessa etapa, a partir da compatibilização da análise situacional – incluída a análise do PD anterior, do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e das oficinas – a CE elaborou os objetivos, metas e estratégias do PD, bem como a sua imagem-objetivo.

Esse material foi incorporado a um formulário eletrônico, enviado a docentes, discentes e técnicos administrativos para apreciação e sugestões.

Após o recebimento das contribuições, a CE procedeu às alterações necessárias e nova assembleia foi convocada pela direção da Escola para validação do documento.

MOMENTO ESTRATÉGICO

Para essa etapa, realizou-se o Seminário Olhando para o Futuro, cujo objetivo consistiu na reflexão sobre cenários para os próximos 10 anos, os quais poderiam afetar a sociedade e a universidade.

Tal reflexão foi necessária para projetar o PD, considerando-se aspectos políticos, econômicos, sociais, tecnológicos, ambientais e do mercado de trabalho que possam impactar a formação de enfermeiras e enfermeiros, bem como na EEUFBA.

Para o seminário, foram convidados os seguintes interlocutores: Walter Takemoto (psicólogo, especialista em Planejamento Estratégico Situacional (PES)), Ana Georgina da Silva Dias (cientista econômica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)), Eduardo Luiz Andrade Mota (professor e pró-reitor de Planejamento da UFBA), João Carlos Salles Pires da Silva (professor e ex-reitor da UFBA) e Bruno Guimarães de Almeida (enfermeiro da Secretaria da Saúde do Estado da Bahia (Sesab)).

MOMENTO TÁTICO OPERACIONAL

Essa etapa consistirá na elaboração do plano operativo de cada setor da EEUFBA, do processo de monitoramento e avaliação dos objetivos e metas.

03

RESULTADOS

AVALIAÇÃO DO PD 2015-2024

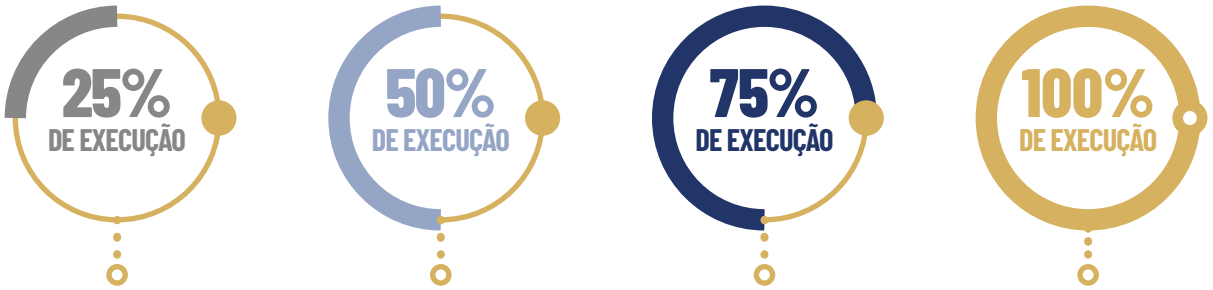
Nessa avaliação foram analisados os objetivos, as estratégias, as metas e as ações previstas – e eventualmente as não previstas – no Plano Diretor 2015-2024. Identificou-se a existência de ações vinculadas a cada meta por ano de execução.

Para metas de periodicidade anual ou semestral, considerou-se como cumprimento esperado a realização de ações em todos os anos correspondentes. Para metas definidas como sempre que necessário ou com ano específico de conclusão, adotou-se como execução plena (100%) a presença de ao menos uma ação em qualquer ano do período ou no ano estipulado para sua finalização.

Os resultados da análise do PD 2015-2024 evidenciaram diferentes níveis de execução entre os eixos.

CLASSIFICAÇÃO DO NÍVEL DE EXECUÇÃO DAS AÇÕES DO PLANO DIRETOR 2015-2025

A classificação considera a presença e a execução das ações previstas para cada meta ao longo dos 10 anos de vigência do Plano Diretor 2015-2025.



metas com 0 a 25% de execução das ações previstas

metas com 26 a 50% de execução das ações previstas

metas com 51 a 75% de execução das ações previstas

metas com 76 a 100% de execução das ações previstas

O **Eixo 1 – Formação Profissional –** composto por 17 metas, apresentou o melhor desempenho geral, impulsionado sobretudo pelos investimentos na pós-graduação e pelo fortalecimento dos processos de trabalho. Entre as 17 metas avaliadas, 12 foram integralmente atingidas (100%), duas alcançaram 75%, duas 50% e uma 25%.

Os informantes-chave destacaram como pontos relevantes desse eixo:

- A ampliação do acompanhamento discente;
- A realização de avaliações integradas entre componentes curriculares, ainda que de forma pontual;
- A entrada da pedagoga Carolina de Melo Contreiras Alves e a criação e atuação do Núcleo de Atenção Psicopedagógico (NAPP);
- O suporte pedagógico sistemático aos componentes curriculares;
- Os encontros pedagógicos, avaliados como fundamentais para troca de experiências e aperfeiçoamento, embora tenham sofrido descontinuidade;
- A avaliação do desempenho discente pelo colegiado, por meio do monitoramento de matrículas, trancamentos e retornos.

Os objetivos não previstos originalmente no Eixo 1, mas executados ao longo do período seguem descritos. Observou-se que parte dessas iniciativas surgiram em resposta às demandas impostas pela pandemia da Covid-19, especialmente no que se refere à manutenção das atividades acadêmicas e ao retorno seguro às práticas.

Síntese dos objetivos não previstos e ações realizadas – **Eixo 1**:

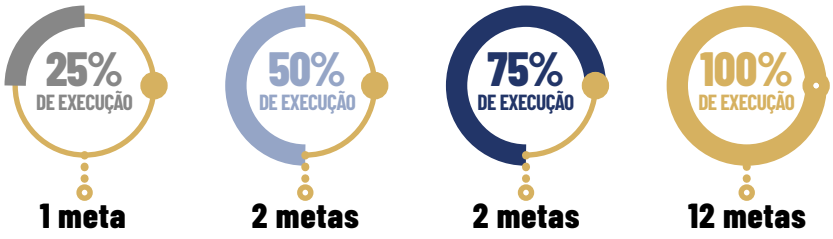
- Fortalecimento da articulação do ensino, da extensão, da pesquisa, criação e inovação.
  Ações: realização de projetos de pesquisa e extensão; atuação do Núcleo de Tecnologias da Aprendizagem e Conhecimento em Saúde (NUTACS) – com restrições durante a pandemia.

- Fortalecimento de parcerias com outras universidades e órgãos nacionais.
  Ações: participação no Comitê de Enfermagem de Combate à Covid-19; colaboração na Campanha de Vacinação contra Covid-19; diálogos sobre consórcio doutoral.

- Readequações da oferta do curso de enfermagem no período pandêmico.
  Ações: atuação do Comitê de Assessoramento à Direção da EEUFBA; articulação com a Direção, Coordenação Acadêmica e Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROGRAD/UFBA) para vacinação de docentes e estudantes visando ao retorno seguro das atividades de prática/estágio; colaboração para manutenção das atividades dos Estágios Curriculares (9º e 10º semestres) e organização do retorno das práticas de campo (3º ao 8º semestre).

EIXO 1
FORMAÇÃO PROFISSIONAL
TOTAL: 17 METAS

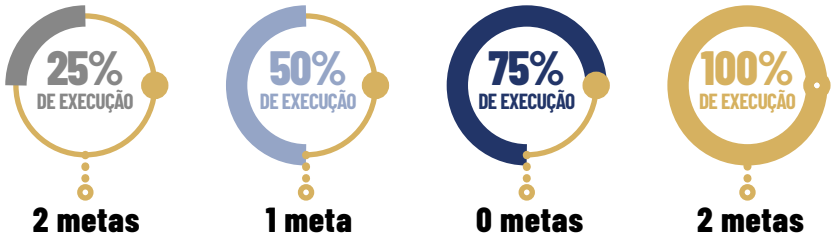
Análise da presença e a execução das ações previstas para cada meta do Eixo 1 ao longo dos 10 anos de vigência do Plano Diretor 2015-2025.



No que se refere ao **Eixo 2 – Intervenção no Serviço/Educação no Trabalho**, composto por cinco metas, observou-se um nível de execução moderado. Os informantes destacaram que a ausência de projetos estruturantes esteve relacionada, principalmente, à baixa adesão política de órgãos externos, especialmente das secretarias de saúde, o que limitou a implementação de algumas ações previstas. Entre as cinco metas analisadas, duas foram integralmente executadas (100%), uma atingiu 50% e duas metas alcançaram 25% de execução.

EIXO 2
INTERVENÇÃO NO SERVIÇO / EDUCAÇÃO NO TRABALHO
TOTAL: 5 METAS

Análise da presença e a execução das ações previstas para cada meta do Eixo 2 ao longo dos 10 anos de vigência do Plano Diretor 2015-2025.



No **Eixo 3 – Produção, Criação, Inovação e Divulgação do Conhecimento**, composto por 13 metas, observou-se desempenho significativo, com destaque para a atuação do NUPEC, para a consolidação da Revista Baiana de Enfermagem (RBE) – que alcançou plenamente todas as suas metas – e para a oferta de oficinas e atividades formativas. Apesar desses avanços, permaneceu a baixa priorização institucional para ações vinculadas à inovação tecnológica e registro de patentes, o que limitou o alcance de parte das metas. Das 13 metas avaliadas, oito foram integralmente atingidas (100%), uma alcançou 75% e quatro obtiveram 25% de execução.

Entre as ações do **Eixo 3** não previstas originalmente no PD, mas implementadas ao longo do período, destacaram-se:

- Consolidação e qualificação dos processos editoriais da RBE
  Ações: novas indexações; aquisição e publicação de artigos com número do Identicador de Objeto Digital (DOI).

- Atualização normativa e regulatória da RBE
  Ações: elaboração e publicação das novas normas de submissão; elaboração e aprovação, pelo Conselho Deliberativo, do novo regimento da RBE.

- Ampliação de atividades formativas institucionais
  Ações: realização da Oficina Pedagógica na Escola de Nutrição; realização da Oficina de Texto; realização da Oficina Moodle (parceria com a STI).

Algumas observações foram levantadas pelas informantes-chave referentes aos **Eixos 2 e 3**:

- Ausência de implantação de projetos estruturantes, atribuída principalmente à falta de interesse político das secretarias de saúde.

- Implantação da residência em Terapia Intensiva.

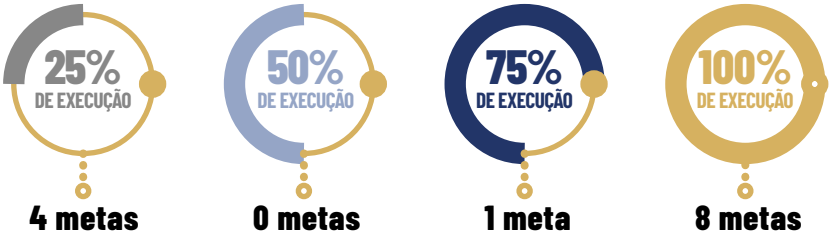
- Destaque para o papel do NUPEC no apoio às atividades de pesquisa e extensão.

- Alcance pela RBE de todas as metas previstas.

- Persistência de baixa priorização institucional para ações de inovação tecnológica e registro de patentes.

EIXO 3
PRODUÇÃO, CRIAÇÃO, INOVAÇÃO E DIVULGAÇÃO DO CONHECIMENTO
TOTAL: 13 METAS

Análise da presença e a execução das ações previstas para cada meta do Eixo 3 ao longo dos 10 anos de vigência do Plano Diretor 2015-2025.



No **Eixo 4 – Gestão**, composto por 24 metas, observou-se desempenho heterogêneo.

Entre os avanços, destacaram-se a criação de novos espaços institucionais, como a sala de apoio docente e o Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAPP), além da reorganização administrativa em áreas como comunicação, critérios de capacitação docente e aprimoramento do Programa de Qualificação (PROQuali). As informantes-chave também ressaltaram desafios persistentes, especialmente relacionados à infraestrutura física – cuja resolução depende de outras instâncias da universidade – e à necessidade de maior continuidade das ações de monitoramento e avaliação. Das 24 metas estabelecidas, 12 foram integralmente alcançadas (100%), uma atingiu 75%, três 50% e oito registraram 25% de execução.

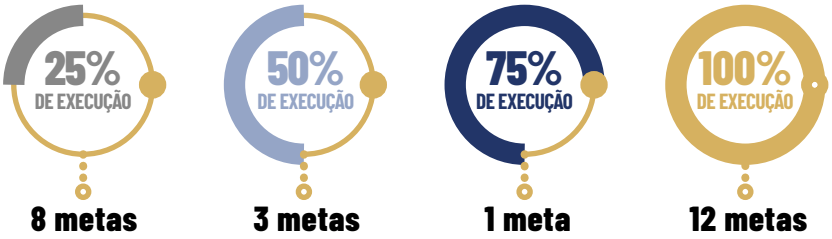
Ações do **Eixo 4** realizadas no período, não previstas no Plano Diretor:

- Implantação da sala de Apoio Docente, posteriormente destinada ao Laboratório de Habilidades;
- Criação da sala do NAPP;
- Implementação da Secretaria Integrada, que mais tarde voltou a ser separada.

Entre as observações das informantes-chave referentes ao Eixo 4, destacaram-se a dependência da Superintendência de Meio Ambiente e Infraestrutura (SUMAI) para manutenção preventiva e reparadora; a criação do núcleo de comunicação em 2024; ajustes no regime de trabalho dos técnicos administrativos; a reformulação do modelo do Plano Individual de Trabalho (PIT) e Relatório Individual de Trabalho (RIT); a reorganização dos critérios de saída docente para capacitação; o aprimoramento do PROQuali; e a necessidade de readaptação de espaços físicos. Também se mencionou que, embora os seminários de avaliação ocorram regularmente na pós-graduação, ainda não foram realizados para a Escola como um todo.

EIXO 4
GESTÃO
TOTAL: 24 METAS

Análise da presença e a execução das ações previstas para cada meta do Eixo 4 ao longo dos 10 anos de vigência do Plano Diretor 2015-2025.



8 metas | **3 metas** | **1 meta** | **12 metas**

De forma geral, o diagnóstico situacional realizado mostrou que o período avaliativo foi influenciado por fatores externos, os quais afetaram o desempenho institucional, como a pandemia de Covid-19, a descontinuidade administrativa decorrente da vacância e das sucessivas trocas de diretorias, além do desfinanciamento das universidades públicas. Soma-se a isso a limitação dos Relatórios de Gestão – frequentemente sucintos – o que dificultou a verificação precisa do cumprimento das ações planejadas.

Apesar desses desafios, a avaliação final demonstrou que avanços relevantes foram alcançados, sobretudo na formação profissional, na articulação entre graduação e pós-graduação e na consolidação de parcerias internas e externas. Concluiu-se que o próximo ciclo de planejamento deve apoiar-se em um processo mais estruturado, participativo e contínuo, capaz de fortalecer o monitoramento, qualificar a execução das metas e promover um desenvolvimento institucional mais integrado e sustentável.

DIAGNÓSTICO DA EE

Corpo docente, técnico-administrativo e discente

Com base nos dados do mês de julho de 2026, apresentamos uma análise descritiva dos servidores da instituição considerando-se cargos, formação acadêmica e previsão de aposentadoria voluntária e compulsória. Os dados foram extraídos de planilhas fornecidas pelo Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos da UFBA (SIGRH).

Corpo docente: formação acadêmica e previsão de aposentadorias voluntárias e compulsórias

O corpo docente da EEUFBA é formado por 72 docentes. Desses, 66 são do quadro permanente, e seis são temporários (substitutos). Consta ainda um docente de outra unidade em exercício na EE. No quadro permanente, 59 docentes possuem como jornada de trabalho dedicação exclusiva (DE) e sete têm carga horária de 20 horas. Entre os docentes temporários, três têm jornada de 20 horas e três de 40 horas. O corpo docente da EEUFBA é altamente qualificado: 63 docentes são doutores, oito são mestres e um é especialista.

No que se refere à previsão de aposentadoria, 16 docentes se aposentarão nos próximos 10 anos; desses, dois terão aposentadoria compulsória em 2027. Em julho de 2026, três docentes aposentadas fizeram adesão ao Programa de Professores Aposentados da UFBA (PROPAP).

Quanto aos afastamentos, em julho de 2026, dois docentes estão em licença capacitação, dois em cessão ou mandato eletivo e um está em exercício em outra unidade.

Corpo técnico-administrativo: formação acadêmica, distribuição por cargo e situação de aposentadoria

A EEUFBA possui 27 técnicos-administrativos. Quanto a formação acadêmica, registram-se dois doutores, três mestres, 19 graduados e três com ensino médio. No quadro da Escola há três estagiários com ensino superior incompleto.

Quanto à distribuição por cargos, 10 são assistentes em administração, três enfermeiros, três auxiliares de enfermagem, dois auxiliares em administração, dois técnicos em enfermagem, um assistente social, um pedagogo, um técnico em assuntos educacionais, um secretário executivo, um técnico em contabilidade, um psicólogo e um encadernador.

Quanto à situação de aposentadoria, quatro servidores reúnem condições para aposentadoria, mas permanecem em atividade; desses, um ocupa cargo extinto, o que não gera vaga para reposição, cinco servidores deverão se aposentar nos próximos 10 anos e uma servidora terá aposentadoria compulsória em 2032.

Esse cenário reforça a necessidade de planejamento de sucessão e de ações estratégicas voltadas à manutenção da força de trabalho para garantir a continuidade institucional e a preservação das competências administrativas.

Observa-se a concentração de servidores no cargo de Assistente em Administração, a indicar predominância de atividades administrativas, considerando-se a natureza da atividade-meio. A maioria dos servidores possui nível de escolaridade elevado (especialização ou superior), o que sugere bom nível técnico.

GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

Em julho de 2026, o curso de bacharelado em Enfermagem possuía 497 estudantes matriculados. A avaliação realizada pelo Ministério da Educação (MEC) em 2026, conferiu nota 5 ao curso.

O Projeto Pedagógico de Curso (PPC) foi avaliado e encontra-se em fase de reestruturação, conduzida pelo Núcleo Docente Estruturante (NDE) e a Comissão de Acompanhamento e Avaliação do Currículo (CAAC).

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM E SAÚDE *STRICTO SENSU* (PPGENF)

Oferece cursos de mestrado e doutorado, seleciona candidatas/os para pós-doutorado, com vagas para brasileiras/os e estrangeiras/os. Em 2026, o PPGENF obteve a nota 6 segundo os critérios avaliativos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

A área de concentração é Enfermagem, Cuidado e Saúde, cujas linhas de pesquisa são: Cuidado à Saúde das Mulheres; Relações de Gênero e Etnicorraciais; Promoção à Saúde, Prevenção e Controle de Agravos; O cuidado no processo de desenvolvimento humano, Formação, Gestão e Trabalho em Enfermagem e Saúde. Nessas linhas se distribuem os 16 grupos de pesquisa da EEUFBA.

Em julho de 2026, o PPGENF possuía 69 estudantes de doutorado, 50 estudantes de mestrado e cinco estudantes de pós-doutorado.

Programa de Pós-graduação em Enfermagem *lato sensu*

A EEUFBA oferta a formação *lato sensu* por meio de três programas de residência em saúde – dois uniprofissional e um multiprofissional. A duração dos cursos é de dois anos.

O Programa de Residência em Enfermagem Obstétrica é uniprofissional e oferece formação voltada para o parto humanizado e à saúde da mulher e atividades práticas em maternidades de referência em Salvador. Atualmente 20 discentes estão matriculadas/os.

A Residência em Enfermagem em Terapia Intensiva é uniprofissional e tem por objetivo qualificar profissionais enfermeiras/os para assistir integralmente o paciente em situação crítica de saúde e seus familiares, visando a assistência de enfermagem sistematizada, por intermédio do desenvolvimento de conhecimentos teóricos e práticos; 19 estudantes estão matriculadas/os.

A Residência Multiprofissional em Neonatologia (RMNEO) iniciou suas atividades em 2026, em parceria com a Maternidade Climério de Oliveira. Os cursos que compõem essa residência são enfermagem, farmácia, fonoaudiologia, nutrição, psicologia, serviço social, terapia ocupacional. Em julho de 2026, a residência possuía 10 discentes distribuídos entre as categorias relacionadas.

Além desses programas sob gestão da Escola, a EEUFBA ainda participa da Residência Integrada Multiprofissional em Saúde do Hospital Universitário Professor Edgard Santos (HUPES/UFBA).

COMPLEXO DE LABORATÓRIOS DE SIMULAÇÃO CLÍNICA E REALÍSTICA

É um espaço formativo que reproduz diversos ambientes de desenvolvimento do trabalho da enfermeira/o, promove capacitação prática, treinamentos imersivos e atualização técnica de estudantes e profissionais da saúde e o desenvolvimento de atividades de extensão e pesquisa; é composto por seis salas de simulação.

MUSEU DA ESCOLA DE ENFERMAGEM HAYDÉE GUANAES DOURADO

Tem por finalidade guardar, preservar e difundir o patrimônio histórico, científico, técnico e cultural da EEUFBA, da história da enfermagem baiana e brasileira e colabora com as atividades de ensino, pesquisa e extensão da comunidade acadêmica e da sociedade.

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA EEUFBA

Trata-se de um colegiado interdisciplinar e independente, tem relevância pública, caráter consultivo, deliberativo e educativo e faz parte de um sistema coordenado pela Instância Nacional de Ética em Pesquisa (INAEP) do Ministério da Saúde (MS) e é vinculado à direção da Escola de Enfermagem.

Foi criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir com o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.

REVISTA BAIANA DE ENFERMAGEM

Criada em 1981 pela Escola de Enfermagem da Universidade Federal da Bahia, é um órgão de divulgação eletrônica científica vinculado ao PPGENF. Sua primeira edição eletrônica foi publicada a partir de 2010.

É afiliada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC), integra a coleção REV@ENF, é hospedada no Portal Scielo e indexada na Scopus, Lilacs, BVS, BDENF, CINAHL, CUIDEN, Latindex, entre outras.

A Revista Baiana de Enfermagem apresenta o indicador 16 no índice h5 e 20 na Mediana h5, CiteScore* de 0.9 e Percentil 14º; ocupa o ranking do Scimago Journal & Country Rank* (SJR), com um SJR de 0.14, Quartil Q4, Índice H-4. Além disso, o CiteScore tem como base de cálculo as 204 citações entre 2020-2023 e o total de 312 documentos publicados no mesmo período.

04

PERSPECTIVAS E DESAFIOS

Para subsidiar a reflexão sobre as perspectivas e os desafios a serem enfrentados pela EE nos próximos 10 anos, apresentamos uma síntese das discussões realizadas no evento promovido pela Comissão de Elaboração do novo Plano Diretor. O objetivo do encontro foi debater cenários estratégicos para a construção do PD da Escola de Enfermagem. A mesa foi composta por Walter Takemoto, Ana Georgina (DIEESE), Bruno Guimarães (Sesab), João Carlos Salles (UFBA) e Eduardo Mota (UFBA), que analisaram a conjuntura em diferentes níveis, desde o nível macro (contexto político e econômico) até o nível micro (a universidade e a própria escola) e ofereceram uma visão abrangente para orientar o planejamento institucional.

As discussões realizadas no evento evidenciam que a Escola de Enfermagem está inserida em um cenário complexo, composto por transformações profundas no mundo do trabalho, no financiamento das políticas públicas e no papel da universidade. A seguir, apresentamos a análise integrada dos principais desafios e perspectivas que emergem para o próximo ciclo de planejamento institucional.

CONJUNTURA POLÍTICA E O CARÁTER ESTRATÉGICO DO PLANEJAMENTO

A compreensão de que o planejamento é um ato político – e não apenas técnico – situa a EE diante da necessidade de desenvolver processos mais participativos, capazes de mobilizar docentes, técnicos e estudantes.

Desafios: Incorporar a lógica do Planejamento Estratégico Situacional (PES) e fortalecer a participação de quem executa as ações; garantir continuidade institucional apesar de mudanças de gestão, conjunturas adversas e instabilidade política nacional.

Perspectiva: Consolidar um modelo de gestão democrática e transparente que conecte diagnóstico, execução e monitoramento contínuo.

MUNDO DO TRABALHO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

O avanço da precarização no Brasil – marcada por terceirização, pejotização e vínculos fragmentados – impacta diretamente a formação e a atuação das/os profissionais de enfermagem.

Desafios: Preparar estudantes para um mercado profundamente instável, com múltiplas formas de contratação e perda de direitos; garantir qualidade formativa em um contexto no qual o setor público deixa de ser o principal empregador e cresce o protagonismo de Organizações Sociais (OS) e do setor privado; reforçar a formação crítica para lidar com ambientes de trabalho que fragilizam vínculos e a memória institucional.

Perspectiva: A EE precisa atuar como espaço de resistência ao processo de precarização e fortalecer competências técnicas, políticas e éticas das/dos estudantes.

Força de Trabalho em Enfermagem e Valorização Profissional

O perfil da força de trabalho – majoritariamente feminina, negra e submetida a rotinas extenuantes – reforça desigualdades históricas.

Desafios: Contribuir para a formação de profissionais capazes de enfrentar condições adversas de trabalho e altos índices de adoecimento mental; engajar-se em pautas nacionais sobre saúde ocupacional da enfermagem, condições de trabalho e carga horária; manter excelência formativa em um contexto de expansão acelerada do Ensino à Distância (EAD) privado, que ameaça a qualidade da formação em saúde.

Perspectiva: A Escola tem papel estratégico na defesa de uma formação presencial, sólida e humanizada, alinhada aos princípios do SUS e às demandas reais do trabalho em saúde.

UNIVERSIDADE SOB ATAQUE: AUTONOMIA, FINANCIAMENTO E FUNÇÃO SOCIAL

A universidade enfrenta um quadro de desfinanciamento crônico, acompanhado de disputas ideológicas e restrições à autonomia.

Desafios: Lidar com limites orçamentários que afetam manutenção, infraestrutura, inovação pedagógica e condições de trabalho; resistir à lógica da universidade emendada, que cria dependência de emendas parlamentares e compromete a autonomia universitária; contrapor o produtivismo acadêmico e valorizar trajetórias docentes e discentes mais amplas, para além de métricas individuais.

Perspectiva: Reafirmar a universidade pública como espaço de formação crítica, pesquisa de impacto social e defesa do conhecimento como bem público.

Sustentabilidade Institucional e Planejamento de Futuro

A combinação entre precarização do trabalho, desfinanciamento do ensino superior e expansão de modelos privados no SUS produz riscos à sustentabilidade de unidades acadêmicas.

Desafios: Desenvolver estratégias de gestão que antecipem mudanças e assegurem continuidade formativa e administrativa; fortalecer parcerias internas e externas que ampliem oportunidades de ensino, pesquisa e extensão; construir diagnósticos robustos e sistemas permanentes de monitoramento de metas para evitar descontinuidade entre gestões.

Perspectiva: Transformar o Plano Diretor em um instrumento vivo, que oriente tomadas de decisão, alinhe prioridades e garanta desenvolvimento institucional sustentável.

Mobilização Social e Papel Político da EE

O debate final reforçou que nenhum projeto institucional floresce sem participação social e compromisso político.

Desafios: Rearticular a comunidade acadêmica em torno de agendas comuns, superando o individualismo e a fragmentação; atuar de forma propositiva nos espaços de controle social e defesa do SUS; enfrentar a crescente despolitização e oferecer formação cidadã, crítica e emancipadora.

Perspectiva: A Escola de Enfermagem pode se afirmar como referência regional e nacional no debate sobre políticas de saúde, formação e trabalho em enfermagem.

As análises apontam que os próximos dez anos exigirão da Escola um projeto institucional capaz de resistir ao desfinanciamento, enfrentar a precarização do trabalho em saúde, fortalecer sua função social, qualificar sua gestão e formar profissionais críticos, tecnicamente competentes e politicamente engajados.

A construção do novo Plano Diretor representa, portanto, uma oportunidade histórica para consolidar uma visão estratégica de desenvolvimento institucional integrada, participativa e alinhada aos desafios contemporâneos do SUS, da universidade e do mundo do trabalho.

05

MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO

Formar enfermeiras/os generalistas e pós-graduadas/os em saúde com visão holística, crítica, reflexiva, ética/bioética, política e democrática para o exercício profissional, comprometidas/os com a integralidade do cuidado ao indivíduo, família e coletividade para o contexto do SUS, a partir do reconhecimento da multidimensionalidade e diversidade humana, capazes de compreender e utilizar as transformações culturais, científicas, tecnológicas e ambientais, intervindo efetivamente na sociedade como sujeito, profissional e cidadã/ão. Consolidar-se como referência nacional e internacional na produção, tradução, difusão e disseminação do conhecimento pelo ensino, pesquisa e extensão no campo da enfermagem e da saúde.

VISÃO

A visão da EEUFBA é a de uma instituição democrática, participativa e comprometida com: (1) a formação profissional qualificada na graduação e pós-graduação *lato* e *stricto sensu*; (2) a realização de pesquisa, extensão e o desenvolvimento de recursos tecnológicos voltados para as necessidades da população; (3) o fortalecimento do SUS, a saúde da comunidade e a popularização da ciência; (4) o desenvolvimento de práticas sustentáveis que favoreçam a formação de profissionais com consciência socioambiental e a saúde planetária; (5) o respeito à diversidade, a ética e bioética nas relações pessoais, no processo formativo, no desenvolvimento da pesquisa, extensão e cuidado a saúde; e (6) o acesso e a permanência estudantil qualificada.

VALORES

Os valores da EEUFBA são: defesa do Estado democrático de direito; defesa do SUS público, equânime, universal, sob controle social; defesa dos princípios éticos e bioéticos, direitos e autonomia da pessoa sobre sua vida; sustentabilidade ambiental, planetária e defesa das diversas formas de vida; respeito à diversidade social, econômica, cultural, de gênero, de sexualidade, de raça, de etnia, de crença e religiosa, etária e geracional, territorial e estética. Excelência acadêmica e compromisso com a acessibilidade e inclusão para toda a comunidade acadêmica.

06

EIXOS ESTRUTURANTES

Os eixos estruturantes organizam as prioridades estratégicas da Escola de Enfermagem para o período de vigência deste Plano Diretor. A partir de uma visão integrada dos principais desafios e perspectivas institucionais, cada eixo apresenta uma situação-objetivo que orienta o conjunto de ações e estratégias propostas para o desenvolvimento da Escola nos próximos dez anos.

JULHO/2026 a DEZEMBRO/2036		
EIXOS ESTRUTURANTES	**SITUAÇÃO OBJETIVO**	**AÇÕES**
EIXO 1 **PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS**	Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.	**13 AÇÕES** 64 ESTRATÉGIAS
EIXO 2 **PROCESSO DE FORMAÇÃO E DO TRABALHO DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO: PROMOÇÃO DA QUALIDADE, DO DESENVOLVIMENTO E DO BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO**	Promover a qualidade e bem-estar no ambiente de trabalho e o desenvolvimento profissional das/dos servidoras/es.	**5 AÇÕES** 12 ESTRATÉGIAS
EIXO 3 **RELACÕES INSTITUCIONAIS E INTERINSTITUCIONAIS: FORTALECER A PRESENÇA DA EEUFBA NA UNIVERSIDADE E NA SOCIEDADE**	Fortalecer a presença da EEUFBA na universidade e na sociedade.	**3 AÇÕES** 20 ESTRATÉGIAS
EIXO 4 **DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERMANÊNCIA QUALIFICADA NA EEUFBA**	Promover a valorização e respeito à diversidade, inclusão social e permanência estudantil qualificada na EEUFBA.	**3 AÇÕES** 8 ESTRATÉGIAS
EIXO 5 **INFRAESTRUTURA FÍSICA E TECNOLÓGICA: QUALIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO NA EEUFBA**	Melhorar a infraestrutura física e tecnológica da EE.	**5 AÇÕES** 12 ESTRATÉGIAS
	TOTAL	**29 AÇÕES** 116 ESTRATÉGIAS PREVISTAS

EIXO 1 — PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 1

Realizar diagnóstico do perfil psicossocial, pedagógico e cultural da comunidade acadêmica da EE, que orientem as políticas e ações necessárias para sua permanência com qualidade.

JULHO/26 a JULHO/27

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.1.1	**Compor Grupo de Trabalho (GT) com responsáveis**	GT instituído com 1 representante do NAPP, 1 docente da graduação, 1 docente da PG, 1 discente da graduação, 1 discente da PG, publicado em portaria interna, com reuniões registradas em ata	Jul/26	Direção NAPP Coordenador do Colegiado da Graduação Coordenador do Colegiado da PG	Portaria publicada Cronograma 2026 das atividades previstas 100% de conformidade da composição do GT
1.1.2	**Desenvolver instrumento do diagnóstico**	Instrumento desenvolvido	Jul/26 a Set/26	GT	Instrumento divulgado nos canais de comunicação da Escola
1.1.3	**Planejar e realizar estratégias para sensibilização da comunidade acadêmica quanto a realização do diagnóstico**	Materiais de sensibilização divulgados nos canais de comunicação da Escola	Jul/26 a Out/26	GT Núcleo de Comunicação	Mínimo de 3 peças de comunicação criadas e divulgadas por meio das mídias institucionais
		Ações presenciais de sensibilização com docentes, discentes e técnicos administrativos	Ago/26 a Out/26	GT	Número de ações presenciais planejadas/ número de ações presenciais realizadas x 100
1.1.4	**Aplicar o instrumento de coleta**	Realizar coleta com todos os segmentos da comunidade acadêmica	Set/26 a Fev/27	GT	Mínimo de 75% de taxa de resposta dos discentes Mínimo de 80% de taxa de resposta dos técnicos administrativos e terceirizados Mínimo de 90% de taxa de resposta das/os docentes

(cont.)

EIXO 1 *(cont.)*

PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 1 *(cont.)*

Realizar diagnóstico do perfil psicossocial, pedagógico e cultural da comunidade acadêmica da EE, que orientem as políticas e ações necessárias para sua permanência com qualidade.

JULHO/26 a JULHO/27

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.1.5	**Analisar e elaborar relatório com os resultados do diagnóstico, sistematizando achados, tendências e recomendações em relatório técnico**	Relatório concluído e encaminhado à direção	Fev/27 a Abr/27	Direção GT	Relatório de resultados elaborado e encaminhado à direção da EEUFBA
1.1.6	**Divulgar os resultados do diagnóstico à comunidade interna e externa**	Produção de, no mínimo, 5 peças de comunicação para divulgação dos resultados	Mai/27	Direção GT Núcleo de Comunicação	Peças planejadas/peças divulgadas x 100
		Reunião ampliada da congregação para divulgação dos resultados à comunidade acadêmica	Jun/27	Direção GT	1 reunião ampliada da congregação realizada
		Agenda de reuniões com administração central	Jul/27	Direção GT	Reuniões realizadas
		Encaminhar release para Ministério da Saúde, Ministério da Educação, Secretarias de Saúde, Aben, Coren, Cofen, Apub, Assufba, Seeb, DCE, ANPG, Andifes, Capes e CNPq	Jul/27	Direção GT Núcleo de Comunicação	Release encaminhado
1.1.7	**Elaborar planos de ação a partir dos resultados do diagnóstico, contemplando objetivos, responsáveis, prazos e indicadores**	Planos de ação elaborados e encaminhados à direção.	Jul/27	Direção NAPP Colegiado da Graduação Colegiado da PG	Planos finalizados

(cont.)

EIXO 1 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 1 (cont.)

Realizar diagnóstico do perfil psicossocial, pedagógico e cultural da comunidade acadêmica da EE, que orientem as políticas e ações necessárias para sua permanência com qualidade.

JULHO/26 a JULHO/27

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.1.8	**Definir cronograma de implementação dos planos de ação**	Cronograma definido e início da implementação das ações previstas.	Jul/27 ação perma_nente	Direção NAPP Colegiado da Graduação Colegiado da PG	Mínimo de 10% de ações dos planos implementadas até 2027.2 Mínimo de 30% de ações dos planos implementadas até 2028.1 Mínimo de 50% de ações dos planos implementadas em 2028.2 Mínimo de 70% de ações dos planos implementadas até 2029.2 100% de ações dos planos implementadas até 2030.2
1.1.9	**Monitorar o perfil da comunidade acadêmica ingressante**	Atualização semestral	Mai/27 ação perma_nente	GT	Mínimo de 75% de taxa de resposta dos discentes ingressantes da graduação Mínimo de 80% de taxa de resposta dos discentes ingressantes da pós-graduação 100% de resposta de docente e técnico administrativo ingressante, quando houver
1.1.10	**Reavaliar os planos de ação a partir das evidências do monitoramento, incorporando melhorias, redefinição de prazos e realocação de responsabilidades**	Planos atualizados com as incorporações das recomendações.	Jul/27 ação perma_nente	GT	Nº de recomendações realizadas/nº de recomendações propostas a partir da atualização dos planos x 100

EIXO 1 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 2

Instituir programa de planejamento pedagógico coletivo

JULHO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.2.1	**Compor Grupo de Trabalho com representantes do NAPP, NDE, Coora, PGENF e representação estudantil da graduação e da pós-graduação**	GT instituído com 1 representante do NAPP, 1 do NDE, 1 da COORA, 1 do PGENF, 1 discente da graduação, 1 discente da pós-graduação, publicado em portaria interna, com reuniões registradas em ata	Jul/26 a Ago/26	Direção NAPP NDE COORA PGENF	Portaria publicada Cronograma das atividades do GT previstas para o ano 2026 100% de conformidade da composição do GT
1.2.2	**Elaborar documento-base institucional para orientação do planejamento pedagógico coletivo, contendo princípios, diretrizes, processos de trabalho, indicadores de monitoramento e responsabilidades**	Documento elaborado e encaminhado a direção.	Ago/26 a Nov/26	GT	Documento-base elaborado e aprovado na Congregação
1.2.3	**Incentivar a adesão docente ao planejamento pedagógico coletivo.**	Mínimo de 3 peças de comunicação elaboradas e divulgadas sobre o planejamento pedagógico coletivo	Set/26 e semestralmente até 2036	GT NUCOM	Peças planejadas/peças divulgadas x 100
1.2.4	**Realizar semestralmente o planejamento pedagógico coletivo, conforme cronograma e diretrizes estabelecidas.**	Realizar semestralmente o planejamento conforme diretrizes do documento-base	Nov/26 e semestralmente até 2035	GT	Planejamento pedagógico coletivo realizado semestralmente

(cont.)

EIXO 1 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 2 (cont.)

Instituir programa de planejamento pedagógico coletivo

JULHO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.2.5	**Valorizar publicamente as práticas docentes inovadoras emergidas do planejamento pedagógico coletivo**	Publicação no site da EEUFBA das práticas docentes inovadoras e nos canais de mídia da EE	ao final de cada semestre até 2036	GT NUCOM	Peças planejadas/peças divulgadas x 100
1.2.6	**Monitorar a execução das atividades previstas no planejamento pedagógico coletivo**	Relatórios anuais identificando o grau de execução, desafios e recomendações	Nov/26 e anual_ mente até 2036	GT	Relatórios anuais com o grau de execução, conteúdos tratados, desafios e recomendações publicizados Nº de atividades previstas no planejamento pedagógico coletivo /nº de atividades realizadas x 100
1.2.7	**Apresentar o monitoramento no Seminário de Avaliação da Escola**	Apresentação do monitoramento no Seminário Anual de Avaliação da Escola realizada	2027 a 2036	GT	Apresentação do monitoramento no Seminário Anual de Avaliação da Escola realizada

EIXO 1 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 3

Instituir programa de planejamento pedagógico coletivo

JULHO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.3.1	**Elaborar documento institucional, com definição de conceitos, variáveis sociodemográficas e acadêmicas, indicadores de evasão, periodicidade de coleta e divulgação, com padronização para coleta, análise e divulgação dos dados**	Documento institucional elaborado e enviado à Congregação para apreciação	Abr/28 a Jun/28 e anual_mente até 2036	Direção Colegiado de Graduação Colegiado de Pós-Graduação NAPP	Documento elaborado, validado e divulgado no prazo estabelecido
1.3.2	**Criar banco de dados histórico sobre evasão para estudo de tendências, contendo registros organizados por curso, período, perfil discente e causas**	Banco de dados consolidado	Jul/28 a Dez/28 e anual_mente até 2036	Direção Colegiado de Graduação Colegiado de Pós-Graduação NAPP	Nº de anos com registro completo/9 x 100
1.3.3	**Desenvolver protocolos para identificar estudantes em risco de evasão**	Protocolos implementados com alerta para estudantes com sinais de risco para evasão	Dez/28 a Jul/29	Direção Colegiado de Graduação Colegiado de Pós-Graduação NAPP	Nº de estudantes identificados por ano
1.3.4	**Elaborar relatórios técnicos com recomendações para a diminuição da evasão do curso de graduação e pós-graduação**	Relatórios técnicos produzidos bianualmente com recomendações estratégicas para redução da evasão	Dez/28 a Dez/30 e bienal_mente até 2036	Direção Colegiado de Graduação Colegiado de Pós-Graduação NAPP	Relatório bianual entregue

EIXO 1 (cont.) — PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO	**Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.**
AÇÃO 4	**Implantar o novo PPC da graduação em Enfermagem**

DEZEMBRO/26 a DEZEMBRO/32

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.4.1	**Encaminhar novo PPC para instâncias superiores da UFBA para aprovação com modelo para transição curricular definindo procedimentos, fluxos, responsabilidades e diretrizes**	Finalizar, encaminhar e protocolar o novo PPC da graduação em Enfermagem às instâncias competentes da UFBA	Dez/26	Direção CAAC NDE Coordenação do Colegiado de Graduação	Novo PPC encaminhado no prazo estabelecido
1.4.2	**Organizar e realizar eventos de lançamento, rodas de conversa e canais de esclarecimento, para apresentar e discutir o novo PPC com docentes, estudantes e técnicos.**	5 eventos institucionais realizados.	Jan/27 a Dez/32 e anual_ mente até 2036	Direção CAAC NDE Coordenação do Colegiado de Graduação	Número de eventos planejados/número de eventos executados x 100

EIXO 1 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 5

Monitorar a operacionalização do PPC da Graduação em Enfermagem.

JANEIRO/28 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.5.1	**Definir, a partir dos indicadores do MEC, os que serão adotados para o monitoramento do PPC.**	Indicadores selecionados para o monitoramento do PPC	Jan/28 a 30 de Mar/28	Direção NDE Colegiado de graduação	Planilha de indicadores do MEC selecionados para compor o monitoramento do PPC
1.5.2	**Promover avaliações envolvendo docentes, estudantes e preceptores/as.**	Ciclos avaliativos com um ano de implantação do novo PPC e após cada ENADE	Mar/28 a 30 de Mar/36 e a cada ENADE (trienal)	Comissão de avaliação da SUPAD Direção NDE Colegiado de graduação	100% de ciclos avaliativos realizados conforme prazo estabelecido
1.5.3	**Incorporar ajustes ao PPC conforme desafios identificados durante o monitoramento.**	Ajustes identificados implementados	2028 e a cada ciclo de monito_ ramento	Direção NDE Colegiado de graduação	Ajustes realizados/ajustes recomendados x 100

AÇÃO 6

Fortalecer a atuação e alcance do NAPP.

AGOSTO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.6.1	**Elaborar relatório contendo análise de demanda de atendimentos, mapeamento de fluxos de trabalho, avaliação das condições físicas e tecnológicas e definição de recomendações para subsidiar decisões da gestão quanto à necessidade de ampliação da equipe e de recursos de infraestrutura.**	Diagnóstico realizado e relatório encaminhado para à direção com as análises e recomendações das necessidades identificadas.	Ago/26 a Dez/26	Direção NAPP	Nº de recomendações realizadas pela gestão / recomendações identificadas no relatório x 100

(cont.)

EIXO 1 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 6 (cont.)

Fortalecer a atuação e alcance do NAPP.

AGOSTO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.6.2	**Articular com as instâncias superiores da UFBA o atendimento às necessidades identificadas no relatório**	Instâncias superiores da UFBA contatadas	Jan/27 a Jun/27	Direção	Definição das perspectivas passíveis de atendimento
1.6.3	**Ampliar a divulgação e visibilidade institucional do NAPP, a partir de plano de comunicação contendo produção de materiais informativos, campanhas digitais, inserções em eventos acadêmicos, ações presenciais em salas de aula e atualização contínua no site e Instagram da EE**	Plano de comunicação elaborado, materiais produzidos para os canais de comunicação e agenda definida para ações presenciais.	Mai/27 a Jul/27	NAPP NUCOM	Nº de ações de comunicação realizadas / Nº de ações previstas no plano de comunicação x 100
1.6.4	**Fortalecer a integração com servidores e estudantes, com o planejamento de encontros de acolhimento coletivo e rodas de conversa com cada segmento da comunidade acadêmica.**	Agenda definida com encontros semestrais envolvendo servidores e estudantes.	Ago/27 e semestralmente até 2036	NAPP Coora Cootec Colegiado de graduação Colegiado de pós-graduação	Nº de encontros programados/Nº de encontros realizados x 100
1.6.5	**Identificar setores da UFBA e instituições públicas e privadas, que possam firmar parcerias com a EEUFBA para ampliação da rede de apoio.**	Formalizadas 2 parcerias internas e mais 1 externa para ampliar a rede de apoio.	1º de Ago/27 a 30 de Dez/36	Direção NAPP	Parcerias formalizadas no prazo estabelecido

EIXO 1 *(cont.)*

PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 7

Fortalecer o Complexo de Laboratório de Simulação Clínica (CLS) como centro de pesquisa

AGOSTO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.7.1	**Instituir a Coordenação Pedagógica do Complexo de Laboratório de Simulação e definir perfil e atribuições da função, fluxo de atuação com docentes e técnicos, responsabilidades na elaboração de roteiros e metodologias de simulação e procedimentos de monitoramento pedagógico das práticas realizadas**	Coordenação Pedagógica do CLS instituída	Ago/26 a 30 de Mai/27	Direção Coordenação do Complexo de Laboratório de Simulação Clínica	Perfil e atribuições definidos no prazo estabelecido
1.7.2	**Aprovar o regimento e a descrição dos cargos, atribuições e funções da equipe do Complexo de Laboratório de Simulação Clínica para ser apresentado à direção da EE**	Regimento e descrição dos cargos elaborados e aprovados em congregação	Ago/26 a Dez/26	Direção Coordenação do Complexo de Laboratório de Simulação Clínica	Regimento aprovado no prazo estabelecido

(cont.)

EIXO 1 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO: Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 7 (cont.): Fortalecer o Complexo de Laboratório de Simulação Clínica (CLS) como centro de pesquisa

AGOSTO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.7.3	**Elaborar proposta para concorrer ao edital do CNPq para implantação do INCT – Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia no Complexo de Laboratórios compondo rede nacional de grupos de pesquisa em práticas simuladas em enfermagem e saúde**	Realizar visitas técnicas em INCT de interesse na área de saúde	Mar./27 até a apro_vação, em edital	Direção NUPEC Colegiado do PGENF COORA Complexo de Laboratório de Simulação Clínica	Nº de visitas técnicas realizadas em INCT de interesse na área da saúde Nº de reuniões realizadas com INCT de interesse na área da saúde
		Proposta elaborada e encaminhada à direção e demais setores da EEUFBA.			Proposta aprovada
		Rede de grupo de pesquisa organizada			Rede de grupo de pesquisa criada Aprovação em edital para INCT
1.7.4	**Realizar Seminário internacional sobre experiências inovadoras de laboratórios de simulação clínica**	Planejamento do seminário com participação de pelo menos duas instituições internacionais e uma nacional	Ago/27 a Set/27	Direção NUPEC Colegiado do PGENF COORA Complexo de Laboratório de Simulação Clínica	Seminário realizado
1.7.5	**Submeter propostas de pesquisa e extensão nos editais específicos**	Propostas de pesquisa e extensão para editais encaminhadas à FAPESB, CNPq, PROEXT e outras agências de fomento	A cada divul_gação de edital	PGENF NUPEC COORA Complexo de Laboratório de Simulação Clínica	Nº de propostas submetidas/Nº de editais por ano x 100

EIXO 1 *(cont.)*

PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 8

Ampliar e aprimorar o ensino *lato sensu*.

MARÇO/27 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.8.1	**Mapear demandas regionais e nacionais por especializações em áreas emergentes da saúde e gestão em saúde**	Mapeamento realizado e enviado para apreciação da Congregação da EE.	Mar/27 a Jun/27	NUPEC PGENF Coordenação das residências	Demandas mapeadas no prazo especificado
1.8.2	**Estabelecer convênios com secretarias de saúde, hospitais e organismos internacionais para financiamento dos cursos *lato sensu***	Propostas de convênio enviadas para financiamento dos cursos lato sensu 3 convênios formalizados	Jun/27 a Dez/36	Direção NUPEC PGENF Coordenação das residências	Nº de convênios formalizados no prazo estabelecido
1.8.3	**Estabelecer currículo orientado a competências profissionais necessárias para atender as demandas identificadas, alinhado às diretrizes do SUS, tendências do mercado e necessidades das redes de serviços**	PPCs estabelecidos e enviados aos setores competentes para análise e aprovação	Ago/27 a Dez/27	Direção COORA NUPEC NDE PGENF Coordenação das residências	Currículo aprovado no prazo estabelecido

(cont.)

EIXO 1 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 8 (cont.)

Ampliar e aprimorar o ensino *lato sensu*.

MARÇO/27 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.8.4	**Elaborar manual de operacionalização dos cursos com procedimentos e atribuições**	Manual de operacionalização dos cursos enviado para análise e aprovação na Congregação	Ago/27 a Dez/27	Direção	Manual de operacionalização dos cursos enviado para análise e aprovação na Congregação
1.8.5	**Estruturar e oferecer cursos *lato sensu***	Mínimo de 2 cursos de especialização aprovados conforme mapeamento realizado	Jan/28 a Dez/28	Direção COORA NUPEC NDE PGENF Coordenação das residências	Nº de cursos aprovados/Nº de cursos propostos x 100
1.8.6	**Criar estratégia institucional de divulgação específica para o *lato sensu*, destinada ao público alvo dos cursos**	Proposta de ações de divulgação enviada à Congregação para aprovação	Mai/27 a Dez/36	Direção NUPEC NUCOM	Nº de ações planejadas / Nº de ações executadas por semestre x 100
1.8.7	**Realizar monitoramento dos cursos *lato sensu*, por meio de painel com indicadores dos cursos pré-estabelecidos**	Painel implantado com indicadores dos cursos	Nov/27 a 2036	Direção NUPEC Coordenação das residências	Painel de indicadores implementado

SITUAÇÃO OBJETIVO: Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 9

Ampliar e aprimorar o ensino *stricto sensu*.

AGOSTO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.9.1	**Estruturar e realizar curso anual preparatório para acesso à pós-graduação *stricto sensu***	Curso preparatório anual estruturado e realizado	Ago/26 a Dez/36	PGENF NAPP NUPEC	Nº de cursos realizados de 2027 a 2036
1.9.2	**Ampliar o número de docentes credenciados no PGENF**	Quadro de docentes credenciados ao PGENF ampliado	Ago/26 a Dez/36	PGENF	Mínimo de 10% de aumento do número de docentes no quadriênio até 2028 Mínimo de 10% de aumento do número de docentes no quadriênio 2029-2032 Mínimo de 5% de aumento de docentes de 2033 a 2036
1.9.3	**Ampliar e consolidar ações de internacionalização do PGENF**	Docentes permanentes (DP) com 3 ou mais ações de internacionalização a cada quadriênio	Ago/26 a Dez/36	PGENF	100 % dos docentes permanentes com no mínimo três ações de internacionalização no quadriênio (Somatório de DP com ações de internacionalização/ número total de DP do quadriênio x 100)
1.9.4	**Aumentar o número de vagas ofertadas nos processos seletivos para aluno regular e aluno especial**	Quantitativo de vagas ampliado de acordo com a ampliação do quadro docente	Ago/26 a Dez/36	PGENF	Mínimo de 10% de aumento do número de vagas para aluno regular e especial no quadriênio 2026-2028 Mínimo de 10% de aumento do número de vagas para aluno regular e especial no quadriênio 2029-2032
1.9.5	**Levantar demandas regionais, nacionais e internacionais para implantação de cursos de mestrado/doutorado interinstitucional e/ou mestrado profissional**	Demandas identificadas	Ago/26 a Jul/27	Direção PGENF	Sumário de demandas apresentado ao colegiado do PPGENF e apreciado pela Congregação

(cont.)

EIXO 1 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 9 (cont.)

Ampliar e aprimorar o ensino *stricto sensu*.

AGOSTO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.9.6	**Estabelecer diretrizes do PGENF para oferta de cursos de mestrado/ doutorado interinstitucional e/ou mestrado profissional**	Diretrizes e estratégias definidas	Ago/26 a Dez/26	Direção PRPPG Superin_ tendência de Relações Interna_ cionais (SRI) PGENF	Diretrizes do PGENF aprovadas pelo colegiado e Congregação e divulgadas no *site* do programa Pelo menos uma (01) instituição potencial definida para oferta do curso
1.9.7	**Elaborar de propostas de cursos de mestrado/ doutorado interinstitucional e/ou mestrado profissional**	Projeto pedagógico elaborado, tramitado nas instâncias da UFBA	Jan/27 a Dez/36	CAE PRPPG Direção PGENF	Projeto pedagógico de Mestrado/doutorado interinstitucional e/ou Mestrado profissional aprovado institucionalmente
1.9.8	**Estabelecer convênios interinstitucionais para implantação de cursos de mestrado/doutorado interinstitucional e/ou mestrado profissional**	Convênio interinstitucional estabelecido	Jan/30 a Dez/36	Reitoria PRPPG Direção SRI PGENF	Convênio interinstitucional estabelecido
1.9.9	**Implantar curso de mestrado/doutorado interinstitucional e/ou mestrado profissional**	Curso de Mestrado/ doutorado interinstitucional e/ou Mestrado profissional implantado	até Dez/36	Reitoria PRPPG Direção SRI PGENF	Curso de mestrado/ doutorado interinstitucional e/ou mestrado profissional implantado
1.9.10	**Elaborar manual para gestão de cursos de mestrado e/ou doutorado interinstitucional e mestrado profissional**	Manual aprovado pelo colegiado do PGENF e divulgado no site do PGENF e da EEUFBA	até Dez/36	Direção PGENF	Manual aprovado pelo colegiado do PGENF e divulgado no site do PGENF e da EEUFBA

EIXO 1 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 10

Manter/Criar Programa de Integração e Desenvolvimento Docente da Pós-Graduação (PID-PG).

OUTUBRO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.10.1	**Instituir comissão para programa de monitoramento e apoio aos docentes credenciados para o alcance dos indicadores CAPES**	Comissão e programa de monitoramento instituído	Out/26 a Dez/26	Direção Comissão	Portaria publicada Programa instituído
1.10.2	**Estabelecer ações estratégicas para ampliação, ingresso, incentivo, acolhimento e permanência da atuação de docente externo na pós-graduação**	Ampliação do número de coorientadores externos ao programa Ampliação da autoria conjunta com docentes externos ao PGENF Ampliação da participação em bancas de professores externos ao PGENF	Jan/27 a Dez/30	PGENF	Mínimo de 20% de aumento do número de docentes externos participando como coorientadores do programa Mínimo de 20% de aumento da autoria conjunta com docentes externos ao PGENF Mínimo de 20% de aumento do número de docentes externos ao PGENF participando de bancas do PGENF
1.10.3	**Instituir programa de tutoria por pesquisadores sêniores para docentes não credenciados na pós-graduação**	Programa de tutoria do PGENF instituído	Jul/27 a Dez/27	PGENF NUPEC	Programa de tutoria instituído e publicado em portaria

EIXO 1 (cont.) — PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO: Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 11 — Definir diretrizes para o processo de autoavaliação do PGENF.

DEZEMBRO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.11.1	**Estabelecer comissão para definição de diretrizes para o processo de autoavaliação**	Comissão instituída Diretrizes estabelecidas	Dez/26 a Mar/27	PGENF	Portaria publicada Diretrizes definidas e aprovadas pelo colegiado
1.11.2	**Realizar autoavaliação do PGENF a cada biênio**	Autoavaliação do PGENF realizada	até Dez/36 e bienal_mente	PGENF	Cinco autoavaliações realizadas pelo colegiado

AÇÃO 12 — Instituir novo Projeto Pedagógico do PGENF

MARÇO/27 a MARÇO/30

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.12.1	**Instituir comissão para avaliação e reestruturação do projeto pedagógico o PGENF**	Comissão instituída e relatório com avaliação do projeto pedagógico elaborado	Mar/27 a Mar/28	Direção NUPEC COORA PGENF	Portaria publicada Agenda de trabalho da comissão Relatório com avaliação do projeto pedagógico apresentado e aprovado pelo colegiado e Congregação
1.12.2	**Elaborar e tramitar o novo projeto pedagógico do PGENF**	Projeto pedagógico reestruturado e tramitado no PGENF, UFBA e CAPES	Mar/28 a Mar/29	CAPES CAE Direção PRPPG SUPAC PGENF (coord.)	Projeto pedagógico reestruturado, tramitado e aprovado nas instâncias pertinentes
1.12.3	**Implantar o projeto pedagógico reestruturado do PGENF**	Projeto pedagógico reestruturado e implantado no PGENF	Mar/29 a Mar/30	SUPAC PGENF	Projeto pedagógico implantado no SIGAA

EIXO 1 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO DISCENTE: COMPROMISSO COM A QUALIDADE E EXCELÊNCIA NA TRAJETÓRIA ACADÊMICA DAS ENFERMEIRAS E DOS ENFERMEIROS

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a qualidade e a excelência na trajetória acadêmica das enfermeiras e dos enfermeiros.

AÇÃO 13

Instituir programa de apoio pedagógico em letras e matemática para discentes da graduação.

AGOSTO/27 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
1.13.1	**Aplicar testes diagnóstico em letras e matemática no primeiro semestre do curso, visando identificar estudantes com necessidades de apoio pedagógico em letras e matemática**	Realização da primeira avaliação no segundo semestre 2027	Ago/27	NAPP Docentes dos componentes curriculares do primeiro semestre	100% de identificação de estudantes do 1º semestre com necessidades de apoio pedagógico em letras e matemática, identificados a cada semestre
1.13.2	**Estabelecer parcerias com os Institutos de Letras e Matemática para operacionalização das trilhas de aprendizagem**	Parceria firmada com os Institutos de Letras e Matemática	Ago/27 a Dez/27	Direção NAPP	Nº de projetos de extensão implantados até o prazo estabelecido
1.13.3	**Desenvolver trilhas de aprendizagem a partir do diagnóstico realizado, com foco nas principais dificuldades de aprendizagem identificadas**	Proposta de trilhas elaboradas	Dez/27 a Dez/36	NAPP Instituto de Letras e Matemática	Nº de trilhas ofertadas/Nº de trilhas planejadas x 100

EIXO 2 — PROCESSO DE FORMAÇÃO E DO TRABALHO DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO: PROMOÇÃO DA QUALIDADE, DO DESENVOLVIMENTO E DO BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

SITUAÇÃO OBJETIVO: Promover a qualidade e bem-estar no ambiente de trabalho e o desenvolvimento profissional das/dos servidoras/es.

AÇÃO 1 — Instituir programa de formação continuada para docentes da EEUFBA

AGOSTO/28 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
2.1.1	**Realizar diagnóstico a cada 2 anos para identificar principais dificuldades didáticas pedagógicas apresentadas pelos docentes**	Diagnóstico realizado no prazo estabelecido	2028 2030 2032 2036	Coora NAPP NDE	80% dos docentes respondentes ao diagnóstico
2.1.2	**Promover ações de formação continuada a partir do resultado do diagnóstico**	Ações de formação continuada realizadas conforme cronograma	Ago/28 a Dez/36	Coora NAPP NDE	Nº de docentes participantes nas atividades formativas/Nº de docentes ativos da EE x 100
2.1.3	**Implementar estratégias de incentivo e participação dos docentes nas ações de formação continuada**	Aumento da participação dos docentes	Ago/28 a Dez/36	Coora NAPP NDE	Nº de estratégias implantadas/ Nº de estratégias criadas x 100 Incremento de 10% de participação docente nas ações de educação permanente a cada ano
2.1.4	**Realizar processo avaliativo das ações de educação permanente, visando aperfeiçoar o programa de formação continuada**	Avaliações realizadas e recomendações implementadas	Ago/28 a Dez/36	Coora NAPP NDE	Mínimo de 40% das recomendações implantadas

EIXO 2 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO E DO TRABALHO DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO: PROMOÇÃO DA QUALIDADE, DO DESENVOLVIMENTO E DO BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

SITUAÇÃO OBJETIVO

Promover a qualidade e bem-estar no ambiente de trabalho e o desenvolvimento profissional das/dos servidoras/es.

AÇÃO 2

Instituir programa de formação continuada para técnicos administrativos e trabalhadoras/es terceirizados da EEUFBA.

MARÇO/27 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
2.2.1	**Realizar diagnóstico a cada 2 anos para identificar lacunas em conhecimentos para o desenvolvimento do processo de trabalho**	Diagnóstico realizado no prazo estabelecido	2027 2029 2031 2033 2036	Cootec NAPP	100% dos técnicos administrativos respondentes ao diagnóstico
2.2.2	**Promover ações de formação continuada a partir do resultado do diagnóstico**	Programa de formação continuada implementado no prazo estabelecido	Ago/28 a Dez/36	Cootec NAPP	Nº de técnicos administrativos e trabalhadoras/es terceirizados participantes nas atividades formativas/Nº de técnicos administrativos e terceirizados da EE x 100
2.2.3	**Implementar estratégias de incentivo e participação nas ações de formação continuada**	Aumento no número de participantes	Ago/28 a Dez/36	Cootec NAPP	Nº de estratégias implantadas/ Nº de estratégias criadas x 100 90% de participação de técnicos administrativos e terceirizados nas ações de educação permanente
2.2.4	**Avaliar as ações de educação permanente, visando aperfeiçoar o programa de formação continuada com as recomendações obtidas na avaliação**	Avaliação realizada e recomendações implementadas	Ago/28 a Dez/36	Cootec NAPP	Mínimo de 40% das recomendações implantadas até 2030 Mínimo de 80% das recomendações implantadas até 2035

EIXO 2 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO E DO TRABALHO DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO: PROMOÇÃO DA QUALIDADE, DO DESENVOLVIMENTO E DO BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

SITUAÇÃO OBJETIVO	**Promover a qualidade e bem-estar no ambiente de trabalho e o desenvolvimento profissional das/dos servidoras/es.**
AÇÃO 3	**Instituir Programa de Gestão do Trabalho da EE.**

DEZEMBRO/29 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
2.3.1	**Implementar Programa de Gestão do Trabalho que organize, monitore e qualifique os processos relacionados à força de trabalho da Escola de Enfermagem, abrangendo planejamento, alocação, desenvolvimento, saúde e bem-estar dos servidores**	Programa de Gestão do Trabalho da EE implementado	Dez/29 a Dez/36	Direção Coora Cootec	% de redução de retrabalhos associados à ausência de fluxos padronizados; % de setores que implementaram planos de gestão interna de trabalho alinhados ao Plano Diretor; % de processos de distribuição do trabalho realizados com critérios transparentes % da satisfação dos servidores com as condições e organização do trabalho

EIXO 2 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO E DO TRABALHO DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO: PROMOÇÃO DA QUALIDADE, DO DESENVOLVIMENTO E DO BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

SITUAÇÃO OBJETIVO	**Promover a qualidade e bem-estar no ambiente de trabalho e o desenvolvimento profissional das/dos servidoras/es.**
AÇÃO 4	**Organizar programa de formação de novas lideranças na Escola.**

DEZEMBRO/27 a DEZEMBRO/33

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
2.4.1	**Criar Trilhas formativas para os diferentes cargos de gestão e representações**	Trilhas formativas criadas e ofertadas até 2027.2 e bienalmente	2027 2029 2031 2033 2036	Direção Coora Cootec NAPP PPGENF Colegiado de Graduação NUPEC Museu CEP Revista Baiana de Enfermagem Nucom Sorpe Centro de Simulação Diretório Acadêmico	Nº de ações de formação realizadas/nº de ações de formação propostas x 100

EIXO 2 (cont.)

PROCESSO DE FORMAÇÃO E DO TRABALHO DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO: PROMOÇÃO DA QUALIDADE, DO DESENVOLVIMENTO E DO BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

SITUAÇÃO OBJETIVO	**Promover a qualidade e bem-estar no ambiente de trabalho e o desenvolvimento profissional das/dos servidoras/es.**
AÇÃO 5	**Promover espaços e ações para promoção de bem estar na EEUFBA.**

JULHO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
2.5.1	**Reativar o GT Bem-estar da EEUFBA com representantes docentes, técnicos administrativos, trabalhadoras/es terceirizados e discentes**	GT instituído	Jul/26	Direção	Portaria publicada
2.5.2	**Criar e estruturar espaços de convivência e acolhimento para servidores, trabalhadoras/es terceirizados e discentes e realizar, no mínimo, duas ações de bem-estar por semestre**	Espaços organizados e ações de bem estar e acolhimento realizadas	Jul/26 a Dez/36	Direção GT	Número de espaços estruturados para convivência, descanso ou autocuidado Número de ações de bem-estar realizadas por semestre % de participação de servidores, trabalhadoras/es terceirizados e discentes nas ações

EIXO 3 RELAÇÕES INSTITUCIONAIS E INTERINSTITUCIONAIS: FORTALECER A PRESENÇA DA EEUFBA NA UNIVERSIDADE E NA SOCIEDADE

SITUAÇÃO OBJETIVO — Fortalecer a presença da EEUFBA na universidade e na sociedade.

AÇÃO 1 — Fortalecer a representação da EEUFBA em espaços estratégicos de ensino, pesquisa, extensão e gestão

AGOOSTO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
3.1.1	**Implementar o Conselho Consultivo da EE (CC)**	Conselho Consultivo instituído por meio de portaria	Ago/26	Direção	Portaria de implementação do CC divulgada
3.1.2	**Elaborar proposta de regimento do Conselho Consultivo da EE**	Proposta elaborada	Dez/26	Direção Membros natos	Regimento aprovado em congregação
3.1.3	**Elaborar a política de relações interinstitucionais da EE**	Política de relações interinstitucionais da EE elaborada e divulgada	Jan/27 a Dez/27	Direção CC	Política elaborada e divulgada para a comunidade acadêmica
3.1.4	**Organizar protocolo comunicacional para representantes da EE com missão, diretrizes, pautas e estratégicas**	Protocolo aprovado e divulgado	Set/26 a Dez/26	Direção CC NUCOM	Protocolo divulgado para a comunidade acadêmica
3.1.5	**Desenvolver e divulgar painel de representação institucional, contendo todas as representações da EE (mandatos, prazo)**	Painel divulgado	Set/26 a Dez/26	Direção CC NUCOM	Painel publicado no site da EE Publicação de 01 boletim anual sobre as ações das representações da EE
3.1.6	**Estabelecer padrão de registro e de divulgação (relatório) das ações de representação da EE**	Modelo de relatório estabelecido	Set/26 a Dez/26	Direção CC	100% das representações com envio dos relatórios anualmente
3.1.7	**Definir agenda de realização de encontros com instituições e organizações parceiras da Escola de Enfermagem**	Agenda definida	Mar/27 a 2036 anual_ mente	Direção CC NUCOM	Nº de encontros planejados / nº de encontros realizados x 100
3.1.8	**Criar painel de divulgação de parcerias**	Instalar painel de parcerias na EE	Ago/27	Direção NUCOM	Painel instalado

EIXO 3 (cont.) — RELAÇÕES INSTITUCIONAIS E INTERINSTITUCIONAIS: FORTALECER A PRESENÇA DA EEUFBA NA UNIVERSIDADE E NA SOCIEDADE

SITUAÇÃO OBJETIVO	Fortalecer a presença da EEUFBA na universidade e na sociedade.
AÇÃO 2	Elaborar e implementar programa de comunicação científica da EE.

JULHO/26 a MARÇO/29

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
3.2.1	**Elaborar política de comunicação científica da EE com diretrizes, fluxo de comunicação, periodicidade e tipos de conteúdos**	Política de comunicação elaborada, aprovada e divulgada	Abr/27 a Jun/27	Direção NUCOM NUPEC PPGENF	Política de comunicação científica elaborada e divulgada para a comunidade acadêmica Nº de ações de divulgação da Política de Comunicação Científica realizadas/ Nº de ações de divulgação da Política de Comunicação Científica planejadas x 100
3.2.2	**Incorporar jornalista ao NUCOM, encaminhando solicitação de jornalista à Reitoria e à Pró Reitoria de Pessoal**	Pedido de contratação de jornalista encaminhado	Jul/26 a Dez/36	Direção Reitoria Pró-Reitoria de Pessoal	Jornalista incorporado ao quadro do NUCOM
3.2.3	**Estabelecer fluxo de publicação no repositório institucional da UFBA**	Fluxo aprovado e divulgado	Jul/27 a Dez/27	NUCOM NUPEC Colegiado de Graduação PPGENF	Nº de trabalhos divulgados no repositório, por tipologia/Nº de trabalhos elaborados na EE, por tipologia x 100
3.2.4	**Criar trilha formativa em translação do conhecimento**	Trilhas formativas criadas	Jun/27 a Jun/29	NUPEC	Nº de servidores capacitados em translação do conhecimento /Nº de servidores da EE X 100
3.2.5	**Realizar o Seminário de Pesquisa da EEUFBA, com a participação de parceiros externos e movimentos sociais**	Seminários realizados conforme cronograma	início: Dez/26 e anual_ mente	Direção NUCOM NUPEC PPGENF	Seminário realizado anualmente Quantidade de participantes externos à EEUFBA e de movimentos sociais

(cont.)

EIXO 3 *(cont.)*

RELAÇÕES INSTITUCIONAIS E INTERINSTITUCIONAIS: FORTALECER A PRESENÇA DA EEUFBA NA UNIVERSIDADE E NA SOCIEDADE

SITUAÇÃO OBJETIVO

Fortalecer a presença da EEUFBA na universidade e na sociedade.

AÇÃO 2 *(cont.)*

Elaborar e implementar programa de comunicação científica da EE.

JULHO/26 a MARÇO/29

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
3.2.6	**Publicar e divulgar Boletim de Comunicação da EEUFBA visando a divulgação de projetos de pesquisa e resultados para parceiros entre outras informações relevantes**	Boletim publicado	início: Dez/27 e anual_ mente	NUCOM NUPEC	Envio de boletim anual aos parceiros
3.2.7	**Realizar monitoramento do Programa de comunicação científica**	Indicadores de monitoramento definidos	Dez/27	NUCOM NUPEC	Painel de monitoramento divulgado

EIXO 3 (cont.) — RELAÇÕES INSTITUCIONAIS E INTERINSTITUCIONAIS: FORTALECER A PRESENÇA DA EEUFBA NA UNIVERSIDADE E NA SOCIEDADE

SITUAÇÃO OBJETIVO: Fortalecer a presença da EEUFBA na universidade e na sociedade.

AÇÃO 3: Elaborar as documentações necessárias para a formalização da estrutura do MuseuEnf.

DEZEMBRO/26 a MARÇO/29

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
3.3.1	**Constituir Comissão de elaboração do regulamento do MuseuEnf, conforme Regimento Interno da EEUFBA com participação de museólogo(a)**	Comissão constituída por meio de portaria	Até Dez/26	Direção	Portaria da Comissão publicada
3.3.2	**Elaborar regulamento do MuseuEnf, conforme Regimento Interno da EEUFBA com participação de museólogo(a)**	Regulamento do MuseuEnf elaborado	Ago/27	Comissão	Regulamento do MuseuEnf elaborado e aprovado em Congregação
3.3.3	**Incorporar Museólogo e Arquivista à equipe de trabalho do MuseuEnf e encaminhar solicitação à PRODEP**	Equipe de trabalho do MuseuEnf formalizada	Dez/27	Direção	Museólogo e Arquivista incorporados à equipe
3.3.4	**Fazer o diagnóstico museológico**	Diagnóstico das condições realizado	Ago/28	Equipe de trabalho do MuseuEnf	% de acervo mapeado Condições de infraestrutura avaliadas
3.3.5	**Elaborar Plano Museológico para a formalização da estrutura, definição da identidade, programas, projetos e ações para atuação do MuseuEnf na universidade e na sociedade**	Plano Museológico elaborado	Mar/29	Equipe de trabalho do MuseuEnf	Missão, Visão, Valores, objetivos e estratégias definidas e divulgadas % de programas e projetos do MuseuEnf implementados Número de ações executadas/Número de ações planejadas x 100

EIXO 4 DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERMANÊNCIA QUALIFICADA NA EEUFBA

SITUAÇÃO OBJETIVO — Promover a valorização e respeito à diversidade, inclusão social e permanência estudantil qualificada na EEUFBA.

AÇÃO 1 — Promover cultura organizacional inclusiva e antidiscriminatória

SETEMBRO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
4.1.1	**Implementar GT de diversidade e inclusão**	GT instituído com 1 representante do NAPP, 1 docente da Graduação, 1 docente do PPGENF, 1 discente da graduação, 1 discente da PG, 2 representantes de movimentos sociais, 1 servidor TAE da EE e 1 trabalhador terceirizado, publicado em portaria interna, com reuniões registradas em ata	Set/26	Direção	Portaria publicada 100 % de conformidade da composição do GT Nº de atas do GT
4.1.2	**Elaborar proposta de política com ações para valorização e respeito a diversidade na EE contemplando princípios, diretrizes, ações estruturantes e mecanismos de prevenção e enfrentamento de práticas discriminatórias.**	Política Institucional de Valorização e Respeito à Diversidade elaborada, aprovada e divulgada	Set/26 a Abr/27	Direção GT	Política aprovada e divulgada para comunidade acadêmica
4.1.3	**Promover espaços de diálogo sobre antidiscriminação com diferentes atores da UFBA e da sociedade, com foco na sensibilização, troca de experiências e construção de práticas institucionais inclusivas.**	Espaços de diálogo sobre antidiscriminação instituídos	Abr/27 a Dez/36	Direção GT	Pelo menos, 1 evento realizado por ano

(cont.)

EIXO 4 (cont.) | DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERMANÊNCIA QUALIFICADA NA EEUFBA

SITUAÇÃO OBJETIVO

Promover a valorização e respeito à diversidade, inclusão social e permanência estudantil qualificada na EEUFBA.

AÇÃO 1 (cont.)

Promover cultura organizacional inclusiva e antidiscriminatória

SETEMBRO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
4.1.4	**Produzir materiais de divulgação sobre o tema nos espaços acadêmicos e mídias institucionais**	Realizar 2 campanhas por ano	Abr/27 a Dez/36	GT NUCOM	Nº de campanhas executadas no prazo previsto
4.1.5	**Garantir autonomia, segurança e inclusão de pessoas com deficiência, adequando os espaços físicos e tecnológicos para acessibilidade plena, e ampliação de recursos pedagógicos de apoio**	Espaços adequados e ampliação de recursos tecnológicos e pedagógicos disponíveis.	Set/27 a Nov/36	Direção Reitoria	Quantidade de adequações implementadas/ quantidade de adequações necessárias x 100 Número de tecnologias assistivas disponibilizadas/ número de tecnologias assistivas necessárias x 100 Mínimo de 70% de servidores capacitados para uso de tecnologias assistivas

AÇÃO 2

Favorecer a permanência qualificada de estudantes.

MAIO/27 a DEZEMBRO/2036

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
4.2.1	**Promover ações coletivas para suporte e acompanhamentos pedagógico, psicológico e social**	3 ações coletivas realizadas no ano	Mai/27 a Dez/36	NAPP	Ações realizadas/ações planejadas x 100

EIXO 4 (cont.) DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERMANÊNCIA QUALIFICADA NA EEUFBA

SITUAÇÃO OBJETIVO

Promover a valorização e respeito à diversidade, inclusão social e permanência estudantil qualificada na EEUFBA.

AÇÃO 3

Implementar protocolo para mitigar os riscos de exposição à violência urbana.

SETEMBRO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
4.3.1	**Criar protocolo para mitigar os riscos de exposição à violência urbana, contemplando orientações preventivas, procedimentos de emergência e fluxos de comunicação**	Protocolos criados, aprovados e divulgados	Jul/28 a Dez/28	Direção Coora Cootec NAPP	Protocolos divulgados para a comunidade
4.3.2	**Melhorar a segurança no prédio da EE e no entorno com a instalação ou melhoria dos equipamentos e dispositivos, incluindo ampliação de câmeras de videomonitoramento, ações de controle de acesso ao prédio, orientações para evacuação do prédio em situações emergenciais, sinalização de emergência**	Ações implementadas e equipamentos de segurança reformados ou instalados	Set/26 a Dez/36	Direção Reitoria COSEG	Mínimo de 50% de câmeras instaladas Manutenção da catraca do estacionamento Dispositivos de segurança para acesso ao prédio implantados

EIXO 5 INFRAESTRUTURA FÍSICA E TECNOLÓGICA: QUALIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO NA EEUFBA

SITUAÇÃO OBJETIVO

Melhorar a infraestrutura física e tecnológica da EE.

AÇÃO 1

Melhorar a infraestrutura física para as atividades fim, alinhadas ao PPC, e infraestrutura administrativa considerando ambiência, espaços de convivência e qualidade de vida no trabalho.

JULHO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
5.1.1	**Constituir Grupo de Trabalho com discentes, técnicos administrativos, trabalhadoras/es terceirizadas/os e docentes**	Portaria de constituição do GT publicada	Jul/26	Direção Cootec Coora Diretório Acadêmico	GT constituído
5.1.2	**Atualizar diagnóstico das condições de infraestrutura acadêmica, necessidades de reforma, atuais e futuras**	Diagnóstico das condições de infraestrutura realizado	Jul/26 e anual_ mente	GT Infra	90% de ambientes mapeados no diagnóstico de infraestrutura. Número de projetos arquitetônicos e de requalificação elaborados e aprovados
5.1.3	**Estabelecer um Plano de Infraestrutura Acadêmica de curto, médio e longo prazos, com Matriz de Priorização das condições de risco, impacto acadêmico, relação custo-benefício e custo financeiro**	Plano de Infraestrutura Acadêmica realizado	Mar/27 a Dez/36 e anual_ mente	Direção Reitoria PROPLAN SUMAI GT Infra	50% de obras/ intervenções iniciadas conforme planejamento anual. 70% de recursos captados ou alocados para a execução do plano de infraestrutura. 50% de ambientes requalificados

EIXO 5 (cont.)

INFRAESTRUTURA FÍSICA E TECNOLÓGICA: QUALIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO NA EEUFBA

SITUAÇÃO OBJETIVO	**Melhorar a infraestrutura física e tecnológica da EE.**
AÇÃO 2	**Melhorar a infraestrutura tecnológica para as atividades acadêmicas e administrativas.**

JULHO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
5.2.1	**Realizar diagnóstico da infraestrutura tecnológica existente (equipamentos, rede, sistemas, softwares, suporte)**	Diagnóstico de condições tecnológicas realizado	Jul/26 e anual_ mente	Direção GT Infra SOF	90% de ambientes mapeados no diagnóstico de infraestrutura tecnológica
5.2.2	**Classificar os equipamentos de acordo com sua vida útil e o impacto de uma falha/ ausência**	Classificação realizada	Jul/26 a Mar/27	SOF	Classificação concluída
5.2.3	**Construir um plano de manutenção/aquisição de acordo com a vida útil o impacto de falha/ ausência de cada equipamento**	Ciclo de manutenção e de substituição para cada grupo de equipamento definido	Mar/27 a Dez/35	Direção Reitoria SOF	80% de equipamentos substituídos ou atualizados

EIXO 5 (cont.) — INFRAESTRUTURA FÍSICA E TECNOLÓGICA: QUALIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO NA EEUFBA

SITUAÇÃO OBJETIVO: Melhorar a infraestrutura física e tecnológica da EE.

AÇÃO 3 — Melhorar a conectividade nos setores e salas de aula da EE.

JULHO/27 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
5.3.1	**Ampliar e melhorar a cobertura e a capacidade da rede de internet e wi-fi em todos os setores da EEUFBA**	Conectividade ampliada nos setores da EE	Jul/27 a Dez/36	Direção COOTEC Reitoria STI	50% de áreas críticas sanadas

AÇÃO 4 — Fortalecer políticas de segurança da informação e *backup*.

OUTUBRO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
5.4.1	**Criar rotina de *backup* para todos os setores administrativos da EE e garantir armazenamento seguro, periódico e acessível dos dados institucionais**	Rotina padronizada de *backup* implementada	Out/26 e semestralmente	Direção COOTEC STI	50% de setores mapeados quanto aos tipos de dados, volumes e necessidades de *backup* 50% de setores administrativos com rotina ativa de *backup* implementada. 50% de *backup* realizados dentro da periodicidade definida

EIXO 5 (cont.) — INFRAESTRUTURA FÍSICA E TECNOLÓGICA: QUALIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO NA EEUFBA

SITUAÇÃO OBJETIVO — Melhorar a infraestrutura física e tecnológica da EE.

AÇÃO 5 — Estabelecer política de captação de recursos financeiros e tecnológicos para a EE.

OUTUBRO/26 a DEZEMBRO/36

	ESTRATÉGIA	META	PRAZO	RESPONSÁVEIS	INDICADOR PARA MONITORAMENTO
5.5.1	**Mapear fontes potenciais de financiamento e disponibilizar informação para a comunidade da EE**	Mapeamento de novas fontes de financiamento realizado	Ago/26 e anual_ mente	SOF NUPEC	Mínimo de 2 potenciais fontes de financiamento mapeadas e divulgadas no prazo previsto
5.5.2	**Estruturar fluxo contínuo de prospecção, elaboração de projetos e gestão das captações garantindo a submissão anual de pelo menos 2 projetos a diferentes fontes de financiamento e o acompanhamento integral das captações aprovadas**	Fluxo elaborado e executado	Out/26 a Mai/28	Direção SOF NUPEC	Fluxo elaborado e executado Nº de projetos submetidos no prazo estabelecido
5.5.3	**Realizar ações de formação para docentes e técnicos administrativos sobre elaboração de projetos, identificação de oportunidades e captação de recursos junto a órgãos e instituições públicas e privadas**	Formações realizadas conforme cronograma	2027 2029 2031 2033 2036	SOF NUPEC NAPP	Mínimo de 60% dos docentes e 70% dos técnicos administrativos capacitados
5.5.4	**Implementar modelo unificado de gestão financeira de projetos de pesquisa e de extensão da EE**	Modelo unificado de gestão financeira implementado para 100% dos projetos	Out/26 a Dez/26	Direção NUPEC SOF	100% de projetos de pesquisa e extensão integrados ao modelo unificado de gestão financeira

07

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Após a divulgação do Plano, cada setor da EEUFBA deverá elaborar o plano operativo a partir da ação e estratégia.

O monitoramento do plano operativo dos setores será realizado trimestralmente. Para isso, será construído um painel de gestão com publicização das metas e indicadores alcançados.

Este Plano Diretor deverá ser revisado a cada 2 anos, tendo como base a avaliação do cumprimento dos indicadores de monitoramento.

08

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todo plano é o início de uma trajetória, dado não ser possível transformar sem planejar. Todo plano é incompleto, pois a realidade muda rapidamente e com isso o plano também deve mudar.

O sucesso de um plano depende da participação coletiva de docentes, discentes, técnicos administrativos e parceiros institucionais. Somente por meio da corresponsabilidade e do trabalho colaborativo será possível alcançar os objetivos propostos para consolidar a Escola de Enfermagem como referência de ensino, pesquisa, extensão e inovação, valorização das pessoas e da sua história.

REFERÊNCIAS

GIOVANELLA, L. **Planejamento estratégico em saúde: uma discussão da abordagem de Mário Testa**. Cad Saúde Pública, v. 6, n. 2, p. 129-53, abr. 1990. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0102-311X1990000200003. Acesso em: 25 jul. 2026.

MATUS, C.; HUERTAS, F. **O Método PES** - Entrevista com Carlos Matus. São Paulo: Fundap, 1996.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. Escola de Enfermagem. **Plano Diretor da EEUFBA - 2015-2024**. Salvador: EEUFBA, 2015.

O projeto gráfico utiliza fontes
das famílias tipográficas
Barlow, ***Noto Serif***
e **Anounymous Pro**.

Agosto de 2026
Salvador / BA

ISBN: 978-65-02-28792-7