

Requisito legal	Fonte legal	Mapeamento para o AS-IS	Representação no TO-BE
Art. 30. A seleção de médicos residentes será feita por meio de concurso público aberto por aviso de Edital publicado em jornal de grande circulação mediante autorização da CNRM e da PROPESQ.	REGIMENTO DO PROGRAMA DE RESIDÊNCIA MÉDICA https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-nordeste/hc-ufpe/ensino-e-pesquisa/site-antigo-ate-31-01-2024/setor-de-gestao-do-ensino/residencias-em-saude/residencia-medica/documentos/reg-coreme-001-regimento-do-programa-de-resi-versao1.pdf		Sem alterações
Art. 20 - Ao Coordenador da Instituição Formadora do Programa compete: III. Organizar o calendário acadêmico da Residência ouvindo o Coordenador da Instituição executora em articulação com os Centros/Departamentos/Núcleos da UFPE e o gestor local de saúde; ... VIII. Promover a articulação do programa com outros Programas de Residência em Saúde, incluindo a médica, e com os cursos de graduação e pós-graduação.	REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO DE RESIDÊNCIA MULTIPROFISSIONAL EM SAÚDE E EM ÁREA PROFISSIONAL DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (COREMU-UFPE) https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-nordeste/hc-ufpe/ensino-e-pesquisa/site-antigo-ate-31-01-2024/setor-de-gestao-do-ensino/residencias-em-saude/residencia-em-nutricao/documentos/regimento-da-coremu-versao-outubro-2020.pdf/view		Existe conformidade. Contudo, há uma informalidade no cumprimento de prazos internos por ausência de normas internas específicas .
Art. 16 - Os Programas de Residência em área Profissional da Saúde, nas modalidades multiprofissional e uniprofissional serão desenvolvidos nos setores/serviços pré-estabelecidos pelo programa, por área de especialidade, seguindo uma escala mensal das atividades práticas, obedecendo à carga horária semanal.			Existe conformidade. Contudo, há uma informalidade no cumprimento de prazos internos por ausência de normas internas específicas .
Art. 28 - A admissão nas Residências far-se-á após aprovação e classificação em processo de seleção conforme o edital de seleção. Art. 29 - As normas e critérios para inscrição, seleção e matrícula nas Residências serão estabelecidas em edital público aprovado por representantes da COREMU e da Secretaria Estadual de Saúde (SES-PE). A COREMU deverá opinar sobre números de vagas, áreas de especialidades e categorias profissionais a serem contempladas, conteúdo programático, critérios para aprovação e especificidades loco-regionais.			Sem alterações

<p>Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:</p> <p>I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;</p>	<p>LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.</p> <p>https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm</p>		<p>Existe conformidade. Contudo, há uma informalidade no cumprimento de prazos internos por ausência de normas internas específicas .</p>
<p>Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:</p> <p>....</p> <p>VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;</p>			<p>Não há conformidade. Porém, será realizada uma melhoria com a implantação do Sistema de Alocação de Vagas.</p>

Análise de Critérios para Definição de Estratégia de Implantação de Processo

ID	Critério para escolha da estratégia de implantação	Forças	Fraquezas	Oportunidades	Ameaças
1	O nível de maturidade da empresa para enfrentar mudanças;	- A empresa (HC-UFPE- Ebserh) já possui experiência em implantar melhorias e mudanças em processos internos. - Há uma estrutura organizacional que suporta a implementação de novos sistemas e processos.	- Resistência de alguns setores pode retardar a adoção de novos sistemas e práticas. - Falta de priorização no desenvolvimento dos sistemas pode causar desalinhamentos e atrasos.	- Promover uma cultura que reconheça a importância do ensino e da formação acadêmica pode melhorar o ambiente de trabalho e aumentar a motivação dos colaboradores.	
2	O quanto a organização é flexível no que se refere às mudanças advindas do novo sistema;	- A gestão entende a necessidade de desenvolvimento de um sistema que padronize a inserção de dados e que tais mudanças possam ser necessárias.	- A flexibilidade para mudanças pode ser limitada devido a procedimentos burocráticos. - Resistência à mudança por parte de alguns setores da organização.		
3	Benefícios alcançados com o desenvolvimento interno do sistema	- Desenvolvimento de sistemas sob medida para atender às necessidades específicas do HC-UFPE. - Possibilidade de customização contínua e ajustamentos rápidos conforme os feedbacks dos usuários.		- Automação de coleta de dados e lembretes automáticos podem aumentar a eficiência e reduzir atrasos. - Integração de sistemas utilizados por estudantes da UFPE pode melhorar a consistência das informações. - Criação de sistemas que unifiquem e simplifiquem os processos pode levar ao desenvolvimento de novos serviços educacionais e assistenciais. - Melhor tomada de decisão com base em análises de dados mais robustas.	
4	Grau de envolvimento dos usuários;	- Existe um bom nível de engajamento e interesse por parte dos usuários em melhorar os processos existentes. - Comunicação próxima e regular com a equipe de TI para identificar oportunidades de melhoria.	- Nem todos os usuários foram inseridos no processo de desenvolvimento do novo sistema, devido a descentralização destes, necessitando que eles sejam mais ouvidos no desenvolvimento da implantação.		
5	Nível de urgência do sistema;	- Os gestores do sistema estão insatisfeitos com a atual ferramenta, o que impulsiona o desenvolvimento do sistema.			- Prazos oficiais de estágios e residências aumentam a urgência para a implementação de algumas soluções, pressionando os prazos de desenvolvimento. - Atrasos na consolidação do Programa de Ensino Anual podem afetar negativamente a reputação e o funcionamento do HC-UFPE.
6	Número de sistemas temporários, caso escolha uma implantação gradual;		- Os usuários do registro acadêmico teriam que atualizar mais de um sistema, podendo ocasionar resistência a mudança, pode ocasionar divergência de dados.		- A implementação gradual pode exigir sistemas temporários que aumentam a complexidade e o risco de inconsistências. - Necessidade de gerenciar múltiplos sistemas durante a transição pode sobrecarregar os recursos humanos e tecnológicos.
7	Apoio da alta gestão;				
8	Recursos tecnológicos adequados;			- Por ser um ente público com restrições orçamentárias, serão utilizadas ferramentas de desenvolvimento open source.	
9	Capacidade e disponibilidade do time de desenvolvimento.		- Necessidade de treinamento contínuo para os usuários finais sobre novas tecnologias e sistemas. - A curva de aprendizagem para algumas tecnologias pode ser alta para alguns usuários.		
10	Capacidade e disponibilidade do time de implantação.		- Muitos processos de implementação dependem de reuniões periódicas e análise contínua dos requisitos. - Possibilidade de atrasos se a comunicação e coordenação entre os setores não forem eficientes.		
Estratégia Definida		Descrição		Justificativa	

	Gradual ou paralela	A implantação é realizada de maneira gradativa, por partes, muitas vezes mantendo processos antigos em paralelo.			
		1. Aproveitar as Forças			
		- Utilizar a maturidade da empresa e o envolvimento dos usuários para conduzir workshops e sessões de treinamento.			
		- Desenvolver sistemas internamente para garantir alinhamento com as necessidades específicas.			
		2. Mitigar as Fraquezas			
		- Implementar programas de treinamento contínuo para diminuir a curva de aprendizagem.			
		- Estabelecer uma comunicação eficaz entre todos os setores para reduzir a resistência à mudança.			
		3. Aproveitar as Oportunidades			
		- Implementar gradualmente os sistemas automatizados e integrados, começando com módulos menores para facilitar a transição.			
		- Promover uma cultura de melhoria contínua e valorização da formação acadêmica para engajar mais os colaboradores.			
		4. Reduzir as Ameaças			
		- Planejar cuidadosamente a transição para novos sistemas para minimizar a necessidade de sistemas temporários.			
		- Priorizar o desenvolvimento de soluções que atendam às demandas mais urgentes para garantir que os prazos oficiais sejam cumpridos.			