

A Integração Institucional é uma das etapas mais importantes no ingresso de novos colaboradores na instituição. Realizada de forma presencial, precisou ser readaptada, de forma emergencial, devido à pandemia do COVID-19, passando a ser efetuada, em sua maior parte, de forma digital. O HCPA já disponibiliza ações educativas realizadas na modalidade à distância e, com o COVID-19, as demandas por essa modalidade cresceram significativamente.

A Integração Institucional foi adaptada através do trabalho colaborativo envolvendo profissionais dos serviços da Coordenadoria de Gestão de Pessoas — CGP. Além dos protocolos de higiene e distanciamento, houve considerável aumento nas admissões a partir de abril de 2020. Foi necessário, então, revisar os processos de trabalho e de educação na saúde, atendendo, principalmente, às orientações sobre distanciamento social. Uma aplicação que ilustra essa adaptação é a utilização da Integração Institucional em formato digital. Foi desenvolvido o hotsite Integração Institucional que convida o colaborador a fazer um tour virtual sobre temas relevantes para sua atuação na instituição: cultura, missão e propósito, gestão de pessoas, qualidade e segurança e sustentabilidade, além de informações sobre portais e sistemas. Com o apoio das tecnologias da informação e comunicação (TICs) foi possível proporcionar o acolhimento e a recepção ao novo funcionário, migrando de um formato presencial — com oito horas de duração e realizada uma vez por semana — para o digital, viabilizando o acesso seguro aos conteúdos relevantes, com uma experiência muito bem aceita pelos usuários, em duas turmas diárias, cinco dias por semana.

A análise das informações fornecidas pela pesquisa de opinião aplicada aos concluintes, quando questionados sobre o grau de satisfação com a integração (sendo a satisfação medida em uma escala de zero a dez), 93,3% dos respondentes avaliaram com pontos entre oito e dez, indicando uma grande aprovação do novo formato. Outra avaliação positiva é que 85,6% dos respondentes indicaram que consideraram o conteúdo proposto adequado, solidificando o formato virtual da integração. Um contraponto deve ser observado: dentre os 996 e-mails enviados com o convite à integração, 556 resultaram em conclusão. Esse é um ponto a ser observado e aprimorado na busca pelas melhores práticas para a gestão de pessoas no HCPA.

2797

#### **FLUXO DE EMISSÃO DE REQUISIÇÃO DE PESSOAL: MELHORIA DE PROCESSO COM A UTILIZAÇÃO DO DIAGRAMA DE ISHIKAWA**

CARLA ADRIANE BONATTO; DANIA MELISA OSÓRIO DE BRAGANÇA; MARISOL SILVEIRA DE OLIVEIRA  
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Introdução: a Requisição de Pessoal (RP) é um documento admissional que reúne informações imprescindíveis ao processo de contratação, além de regular o fluxo de admissão. No Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA), o fluxo de tramitação da RP previa mais de cinco etapas de emissão, conferência e autorização até a liberação do documento para a contratação do candidato.

Objetivo: relatar o processo de otimização do fluxo de tramitação das RPs com o uso do Diagrama de Ishikawa e o impacto da melhoria nas contratações realizadas após a alteração.

Metodologia: a iminência da contratação de 775 profissionais para atender à demanda resultante da pandemia de COVID-19, em um curto espaço de tempo, somada à média mensal de 50 contratações, foi elemento propulsor para revisão do processo. Analisou-se o fluxo de emissão das RPs utilizando-se o Diagrama de Ishikawa, com intuito de listar os problemas relacionados aos 6 Ms do Diagrama (Mão de obra, Método, Máquina, Material, Meio Ambiente e Medida) de forma a atuar sobre eles e agilizar o processo.

Observações: a análise resultou na mudança do documento e na associação de informações previamente cadastradas no sistema informatizado, em especial quanto às escalas de trabalho que, com a mudança no processo, passaram a ser validadas em uma tabela de opções estabelecidas dentro dos parâmetros legais trabalhistas, o que eliminou uma das etapas de tramitação da RP. Com isso, a validação das escalas de trabalho ocorre em uma parcela mínima de situações envolvendo novos horários, algo raro dada à variedade de códigos já validados. Para exemplificar, se para as 775 vagas decorrentes da pandemia estivessem previstas apenas jornadas de trabalho já cadastradas, teria sido eliminada a necessidade de conferência e validação de 775 documentos, agilizando o processo de liberação e desonerando o profissional responsável por essa atividade.

Considerações: a supressão da etapa de conferência das escalas de trabalho, na quase totalidade das emissões de RP, trouxe (a) redução do tempo de preenchimento das informações necessárias à emissão do documento, (b) minimização de erros de emissão e (c) agilidade para o tempo de contratação. Todos esses ganhos no processo, somados a outras ações, contribuíram para viabilizar a contratação, em tempo recorde, dos profissionais necessários ao enfrentamento da pandemia (com mais de 600 contratações entre maio e junho de 2020) e, além disso, deixaram um legado de inovação para o fluxo desse processo.

2810

#### **GESTÃO DE VALE-TRANSPORTE: BOA PRÁTICA DE RECURSOS PÚBLICOS**

NÚBIA ROSANE PEREIRA DE ÁVILA; LÍVIA GONÇALVES RODRIGUES KINDERMANN; DANIEL DOS PASSOS TAVARES; LUCIANE AMÁLIA BITELLO; DANIEL NARDI STOFEL  
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Introdução: o presente trabalho tem o objetivo de relatar como a área de Benefícios e Aposentadorias de um hospital público de Porto Alegre está contribuindo para a melhoria da gestão pública através da otimização dos recursos financeiros resultantes do aproveitamento de créditos eletrônicos de vale-transporte.

Metodologia: com a contratação de nova empresa prestadora de serviços de compra e distribuição de vale-transporte para os funcionários que utilizam passagens da Região Metropolitana de Porto Alegre, a partir de 2019, passou-se a fazer um