

2701

AVALIAÇÃO DA GESTÃO VISUAL NA SAÚDE: ESTUDO DE CASO EM UTICAROLINA MELECARDI ZANI; TARCISIO ABREU SAURIN
UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Gestão Visual (GV) é um conjunto de práticas para aumentar a disponibilidade de informações e remover bloqueios no seu fluxo, apoiando tomadas de decisão e melhorias organizacionais. As ferramentas da GV são entendidas como Dispositivos Visuais (DV) (i.e. elementos de comunicação não verbal que informa, orienta e/ou instrui as pessoas sobre atividades do dia-a-dia). No contexto hospitalar, a GV fornece alternativas que visam reduzir a complexidade desnecessária, aumentando a transparência dos processos e tornando o ambiente autoexplicativo e autorregulado. Já os DV facilitam a comunicação entre as diferentes partes envolvidas em um sistema, trazendo clareza quanto aos processos a serem realizados e tornando o trabalho dos profissionais assertivo e eficiente. Além disso, a GV é ideal em ambientes de natureza urgente (e.g. UTI), pois auxilia na agilidade das decisões e na confiabilidade das informações. Esse estudo realizou uma avaliação da GV existente através do mapeamento dos DV presentes nas Unidades de Terapia Intensiva (UTI) 1 e 2, setor adulto, de um hospital-escola público, referência na região sul do Brasil. Para isso, foram levantados os DV da área de estudo, através de fotografias, anotações em planta baixa, observações local e contagem sistêmica dos mesmos. O resultado é um mapa da posição dos DV e suas respectivas quantidades no ambiente de análise, assim como uma tabela comparativa de quantidade de DV por metro quadrado (m²) para cada área da UTI (e.g. leitos, posto de enfermagem, sala de prescrição, etc.). A UTI 1 apresenta 3,5 DV/m² (1478 DV em 415,3 m²), enquanto a UTI 2 apresenta 4,8 DV/m² (1601 DV em 333,58 m²). A maior densidade de informação na UTI 2 é coerente com o fato de, além de menor em tamanho, ela ser melhor estruturada, oportunizando a alocação de mais DV (por exemplo, a UTI 2 oferece mais espaço nos leitos para alocação de cartazes, por suas divisórias serem de vidro e PVC, enquanto na UTI 1 esse espaço não pode ser aproveitado, pelo fato de as divisórias serem cortinas de tecido). Os ambientes com maior proporção de DV/m² (leitos e postos de enfermagem) são utilizados por diferentes grupos de especialidades, por isso necessitam de maior quantidade de informação não verbal compartilhada. Em contrapartida, esses ambientes mais densos em informação causam a sensação de desordem, ou até de poluição visual, sendo necessária intervenções que alcancem o equilíbrio ideal.

2734

CRIAÇÃO DE INDICADOR COMO FERRAMENTA PARA IMPULSIONAR O RESULTADO DO PROCESSO DE ATUALIZAÇÃO DE DESCRIÇÕES DE FUNÇÃOCARLA ADRIANE BONATTO; VÂNIA APARECIDA DA SILVA RODRIGUES
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Introdução: a descrição de função é um documento que descreve as principais atividades, de forma detalhada, das funções realizadas pelos profissionais do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA). Por ser um instrumento utilizado em diversos processos internos de gestão de pessoas e externos, como auditorias, por exemplo, é necessário que a descrição esteja sempre atualizada. Para monitorar a atualização das mais de 1,3 mil descrições, criou-se, em outubro de 2017, o indicador “Funções descritas e atualizadas vinculadas a funcionários ativos”.

Objetivo: apresentar o histórico de evolução do indicador, demonstrando a importância do acompanhamento e controle desse processo para resultados superiores.

Metodologia: a atualização das descrições de função é uma tarefa de incumbência das chefias das áreas. A Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP), como responsável pela condução desse processo, realiza o acompanhamento das revisões, que devem ser realizadas a cada três anos, no máximo, sinalizando às chefias quando da proximidade de expiração dos prazos, bem como auxiliando na construção dos documentos. Mensalmente, a CGP analisa as descrições vencidas e vincendas, e envia e-mail às chefias solicitando as devidas atualizações. Mediante retorno das chefias, é realizada a validação do documento no sistema e a atualização das datas de revisão. O cálculo do indicador utiliza a seguinte fórmula: (Número de funções descritas e atualizadas (num prazo igual ou inferior a três anos) vinculadas a funcionários ativos / Total de funções vinculadas a funcionários ativos) x 100.

Observações: com a implementação do indicador a CGP modificou sua estratégia de manutenção desse processo e o número de descrições atualizadas evoluiu consideravelmente. Em outubro de 2017, o indicador apresentava 68,91% de descrições atualizadas, evoluindo para 73,73% em dezembro de 2018. Em dezembro de 2019, atingiu 85,52% e o resultado mais recente, apurado em junho de 2020, apresentou um percentual de atualizações de 93,39%.

Considerações: o acompanhamento sistemático da atualização das descrições de função, por meio de um indicador específico, contribuiu efetivamente para a obtenção de resultados superiores no processo gerenciado pela CGP. O histórico de evolução do indicador evidenciou o resultado positivo obtido na realização do trabalho junto às chefias das diversas áreas da instituição.

2784

INTEGRAÇÃO INSTITUCIONAL - ACOLHENDO NOVOS PROFISSIONAIS EM TEMPOS DE COVID-1ADRIANA GIESELER; ALINE PEIXOTO LOPES; DANIELA CARLESSO; FELIPE DAUSACKER DA CUNHA; JOSEANE STAHL SILVEIRA; JULIANA CRISTINA HOLZ; LYANA DUARTE BORBA DA SILVA; MARCIA DE BITTENCOURT; MARIANA SILVA DIAS; ROBERTA MIELCZARSKI MARTINS
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

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