

sociodemográfico/profissional e a Professional Quality of Life Scale - BR (ProQoL-BR). A avaliação da fadiga por compaixão foi realizada conforme as orientações do The Concise ProQOL Manual. Resultados: Participaram 68 profissionais, sendo 21 (30,9%) enfermeiros, 45 (66,2%) técnicos e dois (2,9%) auxiliares de enfermagem. Os profissionais apresentaram burnout (78,4) e estresse traumático secundário (71,4) elevados. A satisfação por compaixão apresentou a média mais baixa (49,7). Verificou-se que 64,4% dos profissionais apresentaram nível alto de satisfação por compaixão, 53,2% nível alto de burnout e 33,8% nível alto de estresse traumático secundário. Conclusão: Os profissionais de enfermagem das Unidades de Terapia Intensiva apresentam fadiga por compaixão, expressa em mais de um terço dos profissionais com níveis altos de burnout e de estresse traumático secundário. Estes resultados são importantes para o direcionamento de ações de promoção da saúde destes trabalhadores.

Palavras-chave: Fadiga por compaixão; Esgotamento Profissional; Profissionais de Enfermagem; Unidades de Terapia Intensiva.

**2674**

**PROJETO LEAN EM UM HOSPITAL PÚBLICO: O PAPEL DO ENFERMEIRO DA UNIDADE DE GERME MULTIRRESISTENTES**

ANDREIA BARCELLOS TEIXEIRA MACEDO; ARIANE GRACIOTTO; ISRAEL CARDOSO RODRIGUES; LEANDRO AUGUSTO HANSEL; MOZARA MOTA GENTILINI; VIVIAN CUNHA TANSCHHEIT

HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Introdução: A otimização dos recursos é uma meta pretendida pelos serviços de saúde. Em 2018, o Ministério da Saúde iniciou, o Projeto Lean em alguns hospitais públicos e filantrópicos, para reduzir a superlotação em urgências e emergências. O método visa aperfeiçoar a gestão de saúde, agregando atendimento do paciente, otimizando o acesso, melhorando o controle de riscos e suprimindo gastos. Pacientes portadores de germes multirresistentes (GMR), apresentam diversas comorbidades e dispositivos terapêuticos que demandam recursos humanos e econômicos, inclusive na alta. O enfermeiro possui papel primordial na gestão e execução deste projeto. Objetivo: Relatar as principais atividades desenvolvidas pelo enfermeiro, após implantação do projeto Lean, em uma unidade GMR. Metodologia: Trata-se de um relato de experiência, realizado em um hospital público e universitário do sul do Brasil, em março de 2020. Observações: Os enfermeiros são responsáveis pelo gerenciamento da organização da alta ou por encaminhar ao Núcleo Interno de Regulação a possibilidade de contra-referência à hospitais de retaguarda. O planejamento de alta inicia na internação e algumas atividades são: revisão diária do prontuário, discussão do caso com equipe médica, huddle multiprofissional (reuniões de curta duração que ocorrem duas vezes por semana com objetivo de discutir a situação clínica dos pacientes, social e recursos da comunidade) capacitação de familiar para cuidados no domicílio, necessidade de transporte e acompanhante para alta, entre outras. Observa-se na prática diária, que o gerenciamento do plano de alta hospitalar reduz tempo de internação e otimiza o fluxo de internações através da emergência. O enfermeiro gerencia os encontros e o cuidado na internação, organizando o cuidado no domicílio. A comunicação efetiva e o envolvimento dos diferentes profissionais são características que sobressaem nos encontros e as combinações ficam registradas, pelo enfermeiro, no formulário de transferência do cuidado entre turnos e prontuário do paciente. Considerações: A metodologia Lean possibilitou o desenvolvimento de novas práticas e conhecimentos para gerência dos serviços de saúde. O planejamento da alta impacta na vida de pacientes, familiares e na administração hospitalar, sendo primordial a participação do enfermeiro no grupo, auxiliando na implantação de estratégias para promover melhoria da qualidade do cuidado ao paciente e valorização social da instituição.

**2749**

**IMPLANTAÇÃO DO PROCESSO DE RASTREAMENTO NO CENTRO DE PESQUISA CLÍNICA DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19**

ADRIANA SERDOTTE FREITAS CARDOSO; STELLA MARYS RIGATTI SILVA; LUCIANA DA ROSA ZINN SOSTIZZO; ISABEL CRISTINA ECHER; ENEIDA REJANE RABELO DA SILVA; DANIEL UMPIERRE

HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

INTRODUÇÃO: O Centro de Pesquisa Clínica (CPC), do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA), atua na condução de projetos de pesquisa em seres humanos, em todas as fases dos estudos clínicos e em diversas especialidades. Diante da pandemia causada pelo COVID-19(1) houve necessidade de adaptação deste centro para a manutenção de projetos de pesquisa em que a suspensão acarretaria prejuízo aos participantes. Uma das iniciativas foi o planejamento de um processo de triagem para reduzir o risco de exposição aos participantes, pesquisadores e equipes envolvidas com o atendimento. OBJETIVOS: Descrever os aspectos relacionados à implantação do processo de triagem durante a epidemia do COVID-19. METODOLOGIA: Relato de experiência sobre a implementação de triagem para a entrada no CPC de um hospital público universitário do sul do Brasil iniciada no primeiro semestre de 2020. Essa triagem baseia-se no programa de rastreamento do HCPA, sendo realizada por profissionais da instituição e voluntários visando identificar sintomas respiratórios nos participantes de pesquisa e acompanhantes. MODIFICAÇÕES DE PRÁTICAS A PARTIR DESSA EXPERIÊNCIA: O rastreamento ocorre 24 horas antes do comparecimento dos participantes de pesquisa ao CPC, a partir da aplicação de um formulário eletrônico(2) pelo pesquisador e presencialmente, pelo serviço de voluntariado(3) para identificação de possíveis sintomas. A equipe administrativa revisa as planilhas e, em caso de sintomas positivos, o comparecimento ao centro deve ser analisado. Os voluntários são captados a partir de um cadastro e selecionados de acordo com alguns critérios, como disponibilidade pela manhã. A capacitação dos mesmos foi realizada virtualmente pelo Serviço de Educação da instituição, com ênfase nos sinais e sintomas respiratórios e aferição de temperatura com termômetro digital de aproximação. CONSIDERAÇÕES FINAIS: Considera-se esta experiência de rastreamento exitosa e principalmente com potencial de

garantir segurança para os pacientes e equipe de saúde. Adicionalmente, o seguimento dos pacientes nos seus estudos permite que o benefício oriundo da pesquisa possa ser mantido neste período crítico de instabilidade no país. Tem sido unânime o reconhecimento da necessidade desta medida protetiva ainda que demande tempo adicional por parte dos profissionais e que apresente algumas dificuldades operacionais.

**2780**

**DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS EM ENFERMAGEM EM CENTRO CIRÚRGICO: UM RELATO DE CASO**

VICTÓRIA GABECH SEEGER; NATASCHA MONTEIRO MEDEIROS; KATIA BOTTEGA MORAES; IVANA TREVISAN; ROSANE DA SILVA VEIGA PIROVANO; DANIELA SILVA DOS SANTOS SCHNEIDER; ANA KARINA SILVA DA ROCHA TANAKA; CECILIA HELENA GLANZNER; LIA BRANDT FUNCKE; CARLA WOYCIEKOSKI  
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

**Introdução:** Dentro do contexto das organizações modernas, a comunicação, motivação, conhecimento e o processo de gestão contribuem para consciência e responsabilidade individual em relação ao processo global de desenvolvimento, desta forma assumem cada vez mais importância para alteração da cultura institucional<sup>1</sup>. A partir da pesquisa de cultura institucional realizada no ano de 2018 em um hospital universitário de Porto Alegre, observou-se a necessidade de capacitar enfermeiros do Serviço de Enfermagem em Centro Cirúrgico (SECC) com o objetivo de desenvolver a liderança destes profissionais. **Objetivo:** Relatar a experiência da realização de um curso de lideranças organizado para enfermeiros do SECC e proporcionar um espaço de reflexão sobre a liderança no desempenho profissional dentro do ambiente organizacional das áreas deste serviço. **Metodologia:** Trata-se de um relato de experiência realizado em um hospital universitário em Porto Alegre, entre os meses de Junho e Outubro de 2019. **Resultados:** O curso foi organizado pelas lideranças formais do Serviço (chefes de serviço e unidades) com apoio da consultora/psicóloga integrante da coordenação de gestão de pessoas. As inscrições foram abertas apenas para colaboradores do SECC, incluindo alunos de graduação em enfermagem e enfermeiros. A carga horária total do curso foi de 20 horas, divididas em 10 palestras/ workshops, sendo um encontro a cada mês, com replicação da temática nos turnos da manhã e da tarde, o que oportunizou a presença das enfermeiras de todos os turnos. Ao total, 71 ouvintes participaram de ao menos uma palestra, sendo oito alunos, três professoras chefias do serviço, uma psicóloga e 55 enfermeiros. As palestras abordaram temas como motivação, competências e desafios da liderança. O curso contou com dois workshops que, por meio da encenação de uma situação problema, visou o aperfeiçoamento dos feedbacks e das condutas tomadas pelas enfermeiras. Após a conclusão, os participantes avaliaram o curso por meio de um formulário. Os pontos positivos apontados foram as simulações realizadas e o entrosamento entre as unidades, as sugestões mais significativas foram em relação a utilização de um arcabouço teórico mais denso. **Conclusão:** Os momentos da realização deste curso foram essenciais para fortalecer o papel da liderança dos enfermeiros, contribuindo para o trabalho em equipe, bem como união do grupo, favorecendo resultados positivos relacionados ao cuidado ao paciente.

**2825**

**ESTRUTURAÇÃO DE UM PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA NOVOS COLABORADORES EM ENFERMAGEM.**

JULYHE NUNES PAULIN; CÍNTIA ELIANE COSTA CORRÊA; GIOVANA PUCHALSKI LOPES; CAROLINE BARBOSA DA SILVA; NATHÁLIA DIAS OLIVEIRA; MURILO DOS SANTOS GRAEFF; ANA AMÉLIA ANTUNES LIMA; ADRIANA APARECIDA PAZ  
UFCSA - Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

**Introdução:** Investir em ações educativas (AEs) para os profissionais de enfermagem é essencial para a qualidade assistencial dos serviços de saúde. A Educação Permanente em Saúde propõe que o aprendizado seja significativo no local de trabalho considerando a cultura institucional para o desenvolvimento de pessoas. **Objetivo:** Descrever a aplicação do método Joint Application Design (JAD) na estruturação de um programa de educação para novos colaboradores em enfermagem. **Método:** Trata-se de um estudo descritivo com a aplicação do método do JAD. Constituiu-se um grupo de trabalho (GT) em um hospital privado de Porto Alegre, para a discussão e a estruturação das ações do programa de educação, em consenso com gestores para a obtenção do produto final. O método guiou o planejamento das sessões, que foram previamente estruturadas com o GT. Para isso, seguiram-se quatro passos: planejamento, preparação, condução e a elaboração dos produtos gerados. As sessões tiveram o objetivo de avaliar e melhorar o fluxograma e os instrumentos de registros do novo colaborador, denominados de Plano de Desenvolvimento de Habilidades (PDH). O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob o número 3.596.203. **Resultados:** Participaram oito enfermeiros gestores de áreas assistenciais. Na primeira sessão foram apresentados os resultados sobre as necessidades e demandas dos profissionais de enfermagem da instituição, em relação às AEs realizadas, seguido de um debate de itens necessários para compor o novo programa. Na segunda sessão foi apresentado o fluxograma que contém cada etapa do processo juntamente com o instrumento PDH adaptado. Os gestores responderam individualmente o instrumento denominado de Escala de Concordância (EC) que obteve 0,98. Realizou-se uma discussão coletiva do fluxograma e PDH e novamente aplicou-se o instrumento EC individual, que obteve a concordância plena (1,00). Na terceira sessão ocorreu a apresentação dos produtos, o fluxograma e o PDH adaptado, que constituiu um novo programa de educação para novos colaboradores em enfermagem. **Conclusão:** Como definição de processo de estruturação do programa, os novos colaboradores da enfermagem na instituição terão ações exclusivas no período de adaptação, que incluem o acompanhamento e desenvolvimento de competências por meio de AEs e avaliativas. Apoio: PIBIC-CNPq e PIC-UFCSA.