

2260

PEQUENAS ALTERAÇÕES DE PROCESSO E O REFLEXO POSITIVO NA REDUÇÃO DE CUSTOS OPERACIONAIS: UM ESTUDO DE CASO AO CESSAR IMPRESSÕES EM PROCESSOS JÁ INFORMATIZADOS

CATEGORIA DO TRABALHO: PRÁTICAS INSTITUCIONAIS INOVADORAS

Giordani da Silva Ramos, Juliano Pacheco Ramos

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Introdução: A informatização dos processos de trabalho é uma atividade constante e incremental adotada nas organizações que prezam pela eficiência de suas rotinas de trabalho. A cada novo incremento, os processos se complementam mais, tornando desnecessários, em algumas situações, incrementos feitos no passado. Este artigo aborda um caso assim. Originalmente, a ligação entre duas áreas do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA) se dava pela impressão (automática e em duas vias) de um documento que representava o recebimento de materiais, ou consignados (CONSE) ou para estoque de terceiros (RSERV). Com o avanço da informatização das áreas, esta impressão tornou-se obsoleta, mas seguiu sendo realizada por mera formalidade. A recente revisão crítica desse processo aposentou essa impressão para simplificar o processo, mas o presente artigo aborda ganhos além deste objetivo original. **Objetivo:** Abordar questões sobre redução de custos financeiros, viabilizada por uma pequena mudança de processo na Contabilidade Fiscal do HCPA. **Metodologias:** Após a observação da necessidade de mudança, o setor abriu um chamado à Seção de Sustentação e Relacionamento Interno (SERI), solicitando a remoção da impressão automática nos recebimentos citados. Após levantamento de requisitos e desenvolvimento da melhoria (totalizando 15h de esforço), o comportamento do sistema foi modificado conforme solicitado. Após cerca de 10 meses da implantação dessa melhoria, dados foram coletados para identificar quantas folhas deixaram de ser impressas e alguns cálculos de custos foram realizados. **Observações:** De 2010 a 2020 (antes da melhoria) foram impressas 68 612 folhas e de 2020 a 2021 (após a melhoria) deixaram de ser impressas 4 956 folhas. Considerando a estimativa do setor, o custo de impressão é de R\$ 0,15 por folha, sendo assim, foram gastos R\$ 10 291,80 para realizar as impressões até a implantação da melhoria e, por outro lado, foram economizados R\$ 743,40 desde a implantação. **Considerações da mudança da prática:** A contabilidade fiscal passou a gerar menos impressões sem prejuízo aos processos de trabalho e ainda reduziu custos operacionais. Futuros estudos podem explorar o retorno do investimento dessa melhoria, bem como a redução dos custos de armazenamento dessas folhas não impressas, inclusive em outros setores.

2316

DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO: PRÁTICAS DE PROMOÇÃO NOS PROCESSOS SELETIVOS DO HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE (HCPA)

CATEGORIA DO TRABALHO: PRÁTICAS INSTITUCIONAIS INOVADORAS

Daiana Périco da Silva Nunes, Daiane Lima de Oliveira, Greiceane Roza Vieira

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Introdução: O relato versa sobre as novas práticas instituídas nos Processos Seletivos Públicos para promover a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs) no quadro funcional do HCPA. Nesse ínterim, a inclusão emerge como processo que possibilita a consolidação do direito que todo cidadão tem de participar ativamente da sociedade, contribuindo para o seu desenvolvimento (WERNECK, 2000; WERNECK, 2003). Assim, visando identificar modificações exequíveis que possibilitasse ampliar o quantitativo de PcDs na instituição, foi necessária uma revisão nos processos de seleção e contratação de pessoal. **Novas práticas:** Como primeira medida evidenciou-se a necessidade de expandir a divulgação dos Editais de Processos Seletivos Públicos em instituições que já realizam trabalhos específicos de apoio a PcDs. Compreende-se que tal medida estreita a relação do HCPA com a causa, sobretudo ao considerar o papel preponderante de tais instituições na mediação de PcDs com as distintas necessidades decorrentes de sua condição e acesso às garantias e direitos, a exemplo, o trabalho. A segunda medida foi a exclusão do limite de convocação equivalente a 5% de candidatos PcDs para composição do cadastro de candidatos, de modo que todos os candidatos aprovados na prova escrita e devidamente enquadrados na condição de PCDs, estarão aptos para compor o cadastro de candidatos. Não se trata aqui da instituição de vantagens adicionais sem análise crítica, mas de uma mobilização no sentido de aumentar a possibilidade de acesso ao mercado de trabalho. A terceira medida adotada refere-se à ampliação do percentual de

chamamento/convocação dos candidatos na condição de PcD para contratação, alterando a proporção de 5% para 10%, o que significa dizer que, a cada 10 (dez) candidatos chamados pela classificação da ampla concorrência será chamado 1 (um) candidato aprovado na condição de PcD. Essa é uma medida audaciosa no sentido que para além da previsão legal, o HCPA propõe-se a aumentar o quantitativo mínimo previsto, de modo que não somente atenda a legislação, mas também estimule uma cultura inclusiva. Considerações: Ante o exposto, compreende-se que as ações promovidas configuram uma prática que, para além de observar a previsão legal, a extravasa por meio de um projeto inclusivo, diretamente imbricado com o propósito institucional de “Vidas fazendo mais pela Vida”, mote de cada pequena ou grande ação adotada pelo HCPA.

2333

FATORES DE IMPACTO NO TEMPO MÉDIO DO PREENCHIMENTO DE VAGAS NO HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE (HCPA)

CATEGORIA DO TRABALHO: RELATO DE CASO ÚNICO

Daiana Périco da Silva Nunes, Fabrício Vicente de Gois, Greiceane Roza Vieira, Juliana Marques da Silveira, Stefani Juliane Oliveira Mello da Silva

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Introdução: O Serviço de Seleção (SS) é a área responsável pelo provimento da força de trabalho do HCPA. O conjunto de ações necessárias para admissão de um profissional requer uma série de procedimentos que antecedem o seu efetivo ingresso, considerando ainda que por tratar-se de um hospital público, toda e qualquer contratação prescinde de aprovação prévia em processo seletivo público. Importa-nos aqui destacar alguns dos fatores que impactam no tempo de contratação para reposição da força de trabalho, sendo o tempo o indicador elencado pelo SS para mensurar sua resposta frente às necessidades demandadas. Segundo Nascimento et al (2011) os indicadores de desempenho assumem papel central ao configurarem-se como instrumentos capazes de fornecer informações para o processo de tomada de decisão. **Descrição:** Cumpridas as etapas legais relativas aos processos seletivos públicos, formam-se os cadastros de candidatos aprovados que serão utilizados conforme a necessidade de preenchimento de vagas. Acerca do processo de contratação, identificou-se que, além das etapas previstas, outros fatores também influenciavam diretamente no resultado. Assim, ao instituir o tempo médio de preenchimento de vagas como indicador, evidenciou-se a necessidade de considerar também esses outros fatores, tais como tempo de resposta do candidato para aceite formal de vaga (conforme prazos estabelecidos em edital), documentação incompleta ou irregular dos candidatos; necessidade de exames complementares e de reavaliação médica para admissão; desistência da vaga após processo de admissão concluso e ainda a forte inclinação à rejeição das vagas por prazo determinado. A ocorrência destas variáveis prorroga o tempo de admissão, interferindo diretamente no resultado do indicador e trazendo, como consequência, o aumento do tempo de resposta no atendimento das reposições das vagas de todo o quadro funcional. **Conclusão:** O acompanhamento sistemático do tempo médio de preenchimento das vagas possibilitou a compreensão que, para além do engajamento da equipe de Seleção e da constante melhoria de processos, o tempo de entrega é fortemente impactado por variáveis outras que, embora não previstas inicialmente, influenciam diretamente no resultado obtido. Essa compreensão enseja ainda analisar possíveis adequações no indicador, refletindo assim a realidade do SS frente às necessidades do HCPA.

2337

OS PROCESSOS DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL NA CARREIRA (PCPC) FRENTE AO CENÁRIO DE PANDEMIA

CATEGORIA DO TRABALHO: RELATO DE CASO ÚNICO

Daiana Périco da Silva Nunes, Fabrício Vicente de Gois, Greiceane Roza Vieira, Juliana Marques da Silveira, Regina Ferreira Souza Carvalho

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Introdução: A realização de um PCPC consiste em formar um cadastro interno de candidatos para provimento de vagas de acordo com os critérios estabelecidos no plano de cargos e salários. O principal objetivo é permitir que dentro do quadro funcional, nas carreiras de nível fundamental e médio, os funcionários tenham a possibilidade de crescimento. Durante a realização do PCPC são definidos juntamente à área solicitante, critérios para avaliação dos