

Meet”, promoveu-se encontros semanais durante os semestres letivos de 2020 e 2021 entre os alunos e professora, a fim de conhecer as diversas áreas que compõem a Hotelaria Hospitalar. Em alguns encontros, foram convidados profissionais (analistas ou chefias) das respectivas áreas para ministrar palestras quanto às atividades e características específicas da seção/serviço. As áreas que participantes foram: Higienização; SPR e Seção de Segurança Patrimonial. Além disso, foi possível promover uma maior intersecção entre as instituições: escola e hospital, estimulando os alunos a realizarem pesquisas e compartilhando seus trabalhos em Seminário Temático virtual. Resultados: Em 2020, ocorreram 5 encontros com 22 alunos; e em 2021/1, 8 encontros com 26 alunos. Em palestras com convidados das áreas, foi oportunizada a participação de alunos de outras disciplinas do curso de Gerência em Saúde, o que também possibilitou-lhes o contato com essas áreas como uma atividade de extensão. Essa atividade de ensino possibilitou motivação entre os alunos e profissionais da área, senso de pertencimento pela oportunidade de troca de informações e saberes e um consequente engajamento à escola, ao curso e à área profissional da saúde.

2425

INOVAÇÕES NA FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES NO HCPA

CATEGORIA DO TRABALHO: PRÁTICAS INSTITUCIONAIS INOVADORAS

Michelle Deluchi, Najla da Cunha El Jundi, Daniela Santos Turck

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Introdução: O trabalho em equipe eficaz requer desenvolvimento de habilidades comportamentais como comunicação e resolução de problemas. Porém, grande parte dos problemas de relacionamento referem-se à falta de organização do funcionamento da equipe. Desta forma, a utilização de um modelo para formação e desenvolvimento de equipes possibilita que a equipe defina uma orientação em comum e normas de convivência próprias. No decorrer dos trabalhos de formação de diferentes equipes do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, surgiram inovações na metodologia, com acréscimo de atividades lúdicas durante as atividades e possibilidade de desenvolvê-las em formato virtual. Objetivo: Apresentar inovações e modelo de desenvolvimento de equipes no HCPA. Método: São realizadas reuniões de alinhamento com a chefia para definir papéis e responsabilidades. O modelo apresenta quatro estágios: Direcionamento; Definições de Funcionamento; Plano de Ação; Renovação, realizados em seis encontros. Nesses encontros, a equipe define seu propósito, visão e valores. São esclarecidos os papéis, o fórum de discussão e a forma de tomar as decisões. As equipes desenvolvem regras de convivência e plano de melhorias. Por fim, descreve-se como será o acompanhamento de resultados, com indicadores e celebração de conquistas. Foram acrescentadas atividades lúdicas a cada encontro, como criação de uma lista de afinidades e uma playlist da equipe visando aproximação e criação de identidade de grupo. Houve adaptação dos encontros para o formato virtual, incluindo atividades que estimularam a participação de todos e integração. Resultado: No desenvolvimento dos trabalhos foi possível observar que os participantes se aproximaram, apropriaram-se das demandas da equipe, responsabilizaram-se pela criação e implementação de soluções. Verbalizaram que a abordagem propiciou maior diálogo e maior integração entre as pessoas, além das necessidades de ajustes e melhorias. Conclusão: Quando se oportuniza a uma equipe espaço para trocar experiências, descobrir afinidades e buscar soluções para as questões que dificultam seu desempenho, há maior comprometimento e engajamento. As ferramentas deram suporte para o envolvimento de todos os integrantes, que assumiram o protagonismo na condução de seus processos de trabalho. Por fim, as atividades lúdicas realizadas a cada encontro proporcionaram um ambiente criativo de compartilhamento de experiências, além do fortalecimento da identidade e integração do grupo.

2495

CONTROLE PATRIMONIAL COM O USO DA TECNOLOGIA DE IDENTIFICAÇÃO POR RÁDIO FREQUÊNCIA - RFID

CATEGORIA DO TRABALHO: PRÁTICAS INSTITUCIONAIS INOVADORAS

Maurício Leser Casella

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Introdução: O inventário é o instrumento de controle que permite o ajuste dos dados escriturais com o saldo físico do acervo patrimonial, além do levantamento da situação dos bens em uso,

da necessidade de manutenção ou reparo, a verificação da disponibilidade dos bens da unidade, bem como o saneamento do acervo. Observa-se um crescente aumento nas formas de controle do patrimônio e gerenciamento em razão da exigência de um controle mais eficaz nas entidades do setor público. A gestão dos controles internos nas entidades configura-se como elemento essencial, uma vez que se trata de materiais adquiridos através de recursos públicos, devendo a entidade prestar contas do destino dado aos bens e sua atual alocação com precisão e agilidade. Objetivos: Avaliar as tecnologias disponíveis que proporcione mais vantagens no controle e segurança patrimonial dos bens de um hospital público. Essas vantagens precisam trazer agilidade e viabilidade econômica para que possa substituir a tecnologia utilizada por código de barras. Metodologia: O levantamento identificou uma carência de uma nova tecnologia no auxílio do controle patrimonial, com a escolha do uso do RFID apurou-se o custo inicial, realização de reuniões para avaliar a abrangência do projeto e visita à empresa que já utiliza essa tecnologia. Para realização dos testes foi escolhido uma sala com características normais contendo 50 bens patrimoniais de diversos enquadramentos, como computadores, mesas, armários e etc. Nesses bens foram anexadas as “tags” de RFID para posterior leitura. Resultados: Após realização do levantamento patrimonial das duas formas de leitura, uma com código de barras e outra com RFID, constata-se a disparidade de tempo gasto. Para a realização da leitura dos 50 bens no formato código de barras o tempo gasto foi de 25 minutos, correspondendo a uma leitura a cada 30 segundos. Já com o uso do RFID o mesmo levantamento precisou de 2 minutos, correspondendo a menos de 3 segundos por leitura. Conclusão: Olhando apenas os números já se pode concluir que, o uso da tecnologia RFID é extremamente favorável devido sua agilidade na realização do trabalho. Devido à pandemia que estamos passando com a necessidade de um distanciamento entre pessoas e a recomendação para não tocarmos em superfícies, o uso dessa tecnologia é reforçada, pois realiza a leitura dos bens com um distanciamento de até 1,5m.

2586

EXPERIÊNCIA DA COMISSÃO PERMANENTE PARA AFERIÇÃO DA VERACIDADE DA AUTODECLARAÇÃO DE CANDIDATOS PRETOS E PARDOS EM UM HOSPITAL PÚBLICO UNIVERSITÁRIO: OS DESAFIOS DAS AVALIAÇÕES NA PANDEMIA

CATEGORIA DO TRABALHO: PRÁTICAS INSTITUCIONAIS INOVADORAS

Célia Mariana Barbosa de Souza, Janaina Figueiredo da Silva, Andréa da Silva Ferreira, Marineide do Prado, Claudia Carina Conceição Dos Santos, Fábio Fernandes Dantas Filho, Lani Brito Fagundes, Maria Luísa Pereira de Oliveira, Jaqueline Bianchini Consoli, Claudia Ciliana Vargas Morel
HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Introdução: Experiência da Comissão Permanente para Aferição da Veracidade da Autodeclaração Prestada por Candidatos Pretos e Pardos em um hospital público universitário. A Comissão integra a política pública de ações afirmativas, que visam remover barreiras de acesso de determinados grupos, caracterizando-se pelas ações de assistência, ensino e pesquisa como a inserção ao mundo do trabalho formal e promover segmentos em desvantagem social e simbólica a posições de liderança na esfera pública. A Comissão foi instituída atendendo à Orientação Normativa 3, de 1/08/2014, da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho em Serviço Público do Ministério da Economia e à Lei 12.990/2014, e iniciou suas atividades em 2016. Atualmente, é formada por 12 titulares, incluindo profissionais de saúde pretos, pardos e brancos, com paridade de gênero, sendo a coordenação ligada à direção. Objetivo: Relatar a experiência da comissão, no processo de aferição de profissionais pretos e pardos no segmento saúde e o desafio de realizar aferições durante a pandemia. Metodologia: A metodologia adotada é o relato de experiência que oportuniza a descrição de como a mesma é vivenciada. A aferição é realizada de maneira presencial, observando-se aspectos fenotípicos de candidatos autodeclarados negros. Nessa avaliação, membros da comissão confirmam se a autodeclaração é congruente com os critérios previstos na Lei 12.288/2010. Nos casos em que o candidato discorda da avaliação, é acionada uma comissão recursal, com membros distintos da comissão de aferição. Durante a pandemia, o trabalho da comissão foi mantido, e todas as aferições necessárias ocorreram conforme as medidas de segurança ocupacional determinadas pela CCIH e Serviço de Medicina Ocupacional, CGP e FAURGS. Resultados: Das 1.711 aferições realizadas de 2016 a 2021, 73,2% foram deferidas, 4,6% indeferidas e destas 22,2% abstenção. Discussão: A Comissão atende ao objetivo de diminuir barreiras de acesso e reduzir desigualdades, com ética e transparência. Em todo o período, não houve processo judicial nos resultados das aferições. Existe, ainda, longo caminho a ser percorrido para a consolidação de