

envolvimento direto das pessoas, onde a transparência e a oportunidade de participação e de negociação são fundamentais no engajamento das equipes. Esse trabalho tem por objetivo descrever as ferramentas utilizadas no Serviço de Radiologia para transpor os desafios de envolver toda a equipe na gestão dos Indicadores do Serviço. Os maiores desafios encontrados eram relacionados ao compartilhamento dos resultados dos indicadores gerenciais oportunizando discussões produtivas com uma equipe numerosa, que atua em diferentes turnos e com uma carga de trabalho voltada a produtividade. O Serviço acompanha 19 indicadores. Estabeleceu-se uma reunião mensal oficial em horário intermediário para apresentação dos indicadores, salientando o alcance ou não das metas estabelecidas com discussões para criação de planos de ação necessários. Nesta reunião há um alinhamento de entendimento da simbologia utilizada em relatórios e gráficos que são também expostos em murais. A reunião é gravada e disponibilizada num canal no YouTube. Outras ações para fomentar engajamento são: criação de uma hashtag (#somostodosradiologia) e marca visual específica do serviço, a qual fomenta a união e o trabalho em equipe; criação de mural com notícias e fotos; portas abertas (horários disponibilizados pela chefia para receber quem quiser conversar); além do avental (um funcionário se apresenta, falando sobre si); estamos de olho (canal para comunicar consertos em móveis e estruturas do serviço); troca-troca de experiências para acompanhar o trabalho do colega por alguns minutos; nossas compras e criação de drives de equipes (local para armazenar informações médicas, administrativas e de enfermagem com acesso a todos os funcionários do serviço). Essas ações permitem a transparência de informações, integração das pessoas e maior engajamento o que pode ser avaliado através dos resultados dos indicadores e na melhor gestão do serviço.

eP3135

(Des)necessidade de análise e parecer jurídico em atas de registro de preços após a realização do certame

Tania Pinheiro Proenca; Tatiana Seefeld; Cassiano Aristimunha Dias; Rodrigo Abreu Rosa de Souza; Renata da Fonseca Paixão Sperry; Mario Luis Garcia Martins; Maria Conceição de Oliveira Souza
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Introdução: Relato de Experiência Profissional em razão da diretriz da padronização trazida pela Nova Lei das Estatais – Lei nº 13.303/16. O marco temporal é de outubro de 2018 até junho de 2019. Objetivo geral: Implementar a diretriz da padronização dos instrumentos convocatórios e das minutas de contratos a fim de observar o disposto no art. 38 da Lei nº 13.303/16. Objetivos específicos: 1. Levantar o número de Atas de Registro de Preços analisadas pelo jurídico no marco temporal de outubro de 2018 até junho de 2019; 2. Analisar práticas consultivas no âmbito de outras entidades da Administração Pública Federal a fim de racionalizar as atividades dos agentes encarregados de elaborar e revisar minutas e contratos; 3. Estudar formas de instituir as novas práticas. Métodos: Para o alcance do objetivo 1 foi feito um levantamento quantitativo no número de Atas de Registro de Preços enviadas para análise do jurídico após a homologação; para o alcance do objetivo 2 foi elaborado documento nominado de (DES)NECESSIDADE DE ANÁLISE E PARECER JURÍDICO EM ATAS DE REGISTRO DE PREÇOS APÓS A REALIZAÇÃO DO CERTAME; e para o alcance do objetivo 3 o documento elaborado foi encaminhado para Coordenadoria Jurídica, Coordenadoria de Gestão de Riscos, Serviço de Compras, Auditoria. Modificações de práticas: Resultado é positivo sobre a nova rotina, considerando que as Atas de Registro de Preços no valor de até R\$ 50.000,00 não passam pela análise do jurídico após a homologação conferindo, assim, eficiência, celeridade e economicidade, sobretudo nas demandas correspondentes ao abastecimento e que são imprescindíveis à manutenção da assistência diante da existência de minuta que segue modelo padronizado. O estudo não afasta a possibilidade de uma nova fase que envolverá a ampliação do valor limite estabelecido (atualmente o valor é de R\$ 50.000,00) para que as Atas de Registro de Preços não sejam enviadas para análise do jurídico após a homologação do processo. O trabalho está inserido no contexto da Nova Lei das Estatais e no conceito de boas práticas administrativas.

eP3144

Maturidade profissional - crescimento nas carreiras de nível superior

Marisol Silveira de Oliveira; Daniela Santos Turck
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Introdução: As práticas que fortalecem a valorização dos funcionários através de políticas de crescimento na carreira são instrumentos que estimulam o autodesenvolvimento e o desempenho diferenciado alinhado ao planejamento estratégico organizacional. Objetivo: Relatar a experiência do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA) com a aplicação da Maturidade Profissional, processo de crescimento nas carreiras de nível superior, e o resultados deste após 8 edições. Método: A Maturidade Profissional, desde 2009, tornou-se a possibilidade de progressão vertical para funcionários das carreiras de nível superior na instituição. O processo alinha formação e desenvolvimento profissional com avaliação do desempenho por competências. Em carreiras compostas por graus de crescimento por maturidade, respectivamente, graus II e III, é possível destinar para esse crescimento 40% (grau II) e 20% (grau III) do quadro total de vagas por carreira. Esse processo ocorre dentro de um limite orçamentário que prevê um percentual máximo da folha de pessoal anual para as progressões. Resultados: Em oito ciclos realizados, a média de funcionários elegíveis por edição é de aproximadamente 970 profissionais, o que corresponde a 48% do quadro total médio de vagas de nível superior nesse período. Por ciclo, há uma média de 205 progressões, o que equivale a 45% de preenchimento das oportunidades disponíveis. Ao longo dos ciclos, foi possível a progressão de 1.530 profissionais nos graus de maturidade II e III. Conclusão: Desde 2009, o HCPA instituiu um processo que permite aos profissionais crescerem através do autodesenvolvimento e do desempenho apresentado na instituição e estabelece um modelo diferenciado de crescimento profissional para as instituições públicas.

eP3151

Notificações de comportamento e conduta enviadas à gerência de risco do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA) em 2018

Eloni Terezinha Rotta; Deise Vacario de Quadros; Ana Paula Librelato Pereira; Valéria de Sá Sottomaior; Lisiane Dalle Mulle; Ana Maria Muller de Magalhães; Vanessa Martins de Oliveira; Ricardo de Souza Kuchenbecker
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Introdução: Em 2017, o HCPA instituiu seu Código de Conduta e Integridade que define comportamentos requerido dos seus