

2701

**AVALIAÇÃO DA GESTÃO VISUAL NA SAÚDE: ESTUDO DE CASO EM UTI**CAROLINA 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 (m<sup>2</sup>) para cada área da UTI (e.g. leitos, posto de enfermagem, sala de prescrição, etc.). A UTI 1 apresenta 3,5 DV/m<sup>2</sup> (1478 DV em 415,3 m<sup>2</sup>), enquanto a UTI 2 apresenta 4,8 DV/m<sup>2</sup> (1601 DV em 333,58 m<sup>2</sup>). 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/m<sup>2</sup> (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 FUNÇÃO**CARLA 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-1**ADRIANA 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