

2494

REALOCAÇÃO INTERNA: UM RELATO SOBRE A ADEQUAÇÃO DE PROCESSOS EM TEMPOS DE PANDEMIADAIANA PÉRICO DA SILVA NUNES; DAIANE LIMA DE OLIVEIRA; GREICEANE ROZA VIEIRA; STEFANI MELLO DA SILVA
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

A situação decorrente da pandemia do novo Coronavírus acabou por alterar inúmeras das rotinas da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, dentre as quais destaca-se, para fins deste relato, a atuação do Serviço de Seleção nos Processos de Realocação Interna. Embora as restrições de isolamento afetem as rotinas hospitalares, não podem afetar com a mesma magnitude o fornecimento de profissionais qualificados para as áreas que deles necessitam, sendo, então, necessário viabilizar alternativas que mantenham os processos de seleção em atividade, sem comprometer a saúde dos trabalhadores e as normas de isolamento preconizadas para o delicado momento. Para Cavalcante e Cunha (2017) os distintos problemas apresentados à administração pública engendram a necessidade do fortalecimento de ações inovadoras, capazes de inovar tanto na proposição de serviços para a população, quanto na manutenção dos mesmos, sendo o último o caso aqui expresso. Os processos de Realocação Interna realizados pelo Serviço de Seleção do HCPA visam ao provimento de vagas, conforme as necessidades da área demandante, possibilitando aos profissionais a atuação em diferentes áreas, no mesmo nível de cargo. Habitualmente, tais processos amparam-se pela realização de duas ou mais etapas seletivas, que ocorrem de maneira presencial, cujo enfoque centra-se nas competências necessárias ao exercício da função pleiteada. Dada a necessidade de reduzir a circulação de pessoas nas áreas físicas do HCPA e mediante a demanda por Processos de Realocação Interna para fins de provimento do quadro, o Serviço de Seleção adequou seus processos através da utilização de ferramentas digitais, possibilitando que todas as etapas fossem realizadas online: inscrições, comprovação de pré-requisitos, reuniões informativas e entrevistas, resguardando os profissionais envolvidos do risco de contágio. Segundo o manual de Oslo (OCDE, 1997, p. 58), a inovação de processos é definida como “a implementação de um método de produção ou distribuição novo ou significativamente melhorado” (OCDE, 1997, p. 58).

Compreende-se que as alternativas criadas figuram no âmbito das práticas institucionais inovadoras, uma vez que garantiu-se a manutenção das Realocações Internas, mesmo com as restrições impostas. Tais práticas reafirmam a posição de destaque do HCPA como referência no âmbito da assistência, gestão, infraestrutura e qualificação profissional, com foco na qualidade e segurança de pacientes e profissionais (HCPA, 2020).

2495

A MUDANÇA COMO ELEMENTO CATALISADOR DE NOVAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAISGREICEANE ROZA VIEIRA; STEFANI MELLO DA SILVA
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

A pandemia decorrente do novo Coronavírus e, por conseguinte, a necessidade de contenção do contágio, acabaram por modificar a rotina da sociedade como um todo, influenciando no funcionamento de instituições e empresas no Brasil e no mundo. O presente relato discute readequações no âmbito do Serviço de Seleção do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA) e de como pequenas mudanças responderam à necessidade de reorganização de processos em meio à crise posta.

Com o objetivo de adotar medidas de prevenção e contenção da pandemia, o HCPA orientou que, resguardadas as possibilidades de cada área, as atividades fossem organizadas de modo a reduzir a circulação de pessoas no interior da instituição. Para fins de adequação à tal necessidade, o Serviço de Seleção revisou seus processos rotineiros de forma a remodelá-los para atender às medidas preventivas exigidas para o momento, sem, com isso, abster-se da premissa de uma entrega eficiente. Destaca-se, ainda, a imbricação do serviço na contratação de profissionais para atuação nos 105 leitos críticos para pacientes graves da Covid-19. Mediante o contexto expresso, a equipe da Seleção reuniu-se com outros serviços ligados ao seu processo de trabalho e, colaborativamente, adequaram seus processos, a fim de implantar soluções inteligentes que, além de maximizar a força de trabalho, possibilitaram o rodízio de funcionários em trabalho remoto. Remanejamentos possibilitaram a composição de pequenas equipes, focadas nas seguintes etapas: convocação de candidatos, recepção de documentação obrigatória e encaminhamento para exames admissionais, análise de documentação, finalização do processo, elaboração contratual, formalização entre as partes e integração institucional. Anderson e Anderson (2001) afirmam que, desde a década de 90, a gestão da mudança assumiu papel central dentre as práticas gerenciais, uma vez que, além de figurar como resposta de adaptação à realidade, possibilita a incorporação de diferentes expertises, transformando adversidades iniciais em possibilidades reais de melhoria.

A urgência decorrente da situação culminou que, dentro de um ínfimo espaço temporal, um rápido desenvolvimento de processos, que outrora figuravam apenas no escopo de intenção futura, demonstrando que situações extremas, muitas vezes, corroboram com o alinhamento de pessoas para o atingimento de propósitos comuns e o avanço de processos organizacionais, colaborando para o desenvolvimento institucional como um todo.

2591

CLIMATIZAÇÃO DE SUBESTAÇÃO DE ENERGIA: REDUÇÃO DO RISCO DE AVARIA DE EQUIPAMENTOS E DE INTERRUPÇÃO NO FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA EM ÁREAS CRÍTICAS DO HCPA.MARCELO BRONDANI TOLLER; ANDRÉ DE SOUZA NUNES DE MOURA; BRUNO SALDANHA; TALITA UZEIKA; ANDRÉ FELIPE SANTOS PAGANO; ALEX SANDRO GIACOMELLI; MARCOS VINÍCIUS BANDEIRA; DEIVID LUIS BALDOINO; FELIPE ROSIN DE VARGAS; MARCOS DA SILVA
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre