

A Integração Institucional é uma das etapas mais importantes no ingresso de novos colaboradores na instituição. Realizada de forma presencial, precisou ser readaptada, de forma emergencial, devido à pandemia do COVID-19, passando a ser efetuada, em sua maior parte, de forma digital. O HCPA já disponibiliza ações educativas realizadas na modalidade à distância e, com o COVID-19, as demandas por essa modalidade cresceram significativamente.

A Integração Institucional foi adaptada através do trabalho colaborativo envolvendo profissionais dos serviços da Coordenadoria de Gestão de Pessoas — CGP. Além dos protocolos de higiene e distanciamento, houve considerável aumento nas admissões a partir de abril de 2020. Foi necessário, então, revisar os processos de trabalho e de educação na saúde, atendendo, principalmente, às orientações sobre distanciamento social. Uma aplicação que ilustra essa adaptação é a utilização da Integração Institucional em formato digital. Foi desenvolvido o hotsite Integração Institucional que convida o colaborador a fazer um tour virtual sobre temas relevantes para sua atuação na instituição: cultura, missão e propósito, gestão de pessoas, qualidade e segurança e sustentabilidade, além de informações sobre portais e sistemas. Com o apoio das tecnologias da informação e comunicação (TICs) foi possível proporcionar o acolhimento e a recepção ao novo funcionário, migrando de um formato presencial — com oito horas de duração e realizada uma vez por semana — para o digital, viabilizando o acesso seguro aos conteúdos relevantes, com uma experiência muito bem aceita pelos usuários, em duas turmas diárias, cinco dias por semana.

A análise das informações fornecidas pela pesquisa de opinião aplicada aos concluintes, quando questionados sobre o grau de satisfação com a integração (sendo a satisfação medida em uma escala de zero a dez), 93,3% dos respondentes avaliaram com pontos entre oito e dez, indicando uma grande aprovação do novo formato. Outra avaliação positiva é que 85,6% dos respondentes indicaram que consideraram o conteúdo proposto adequado, solidificando o formato virtual da integração. Um contraponto deve ser observado: dentre os 996 e-mails enviados com o convite à integração, 556 resultaram em conclusão. Esse é um ponto a ser observado e aprimorado na busca pelas melhores práticas para a gestão de pessoas no HCPA.

2797

FLUXO DE EMISSÃO DE REQUISIÇÃO DE PESSOAL: MELHORIA DE PROCESSO COM A UTILIZAÇÃO DO DIAGRAMA DE ISHIKAWA

CARLA ADRIANE BONATTO; DANIA MELISA OSÓRIO DE BRAGANÇA; MARISOL SILVEIRA DE OLIVEIRA
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Introdução: a Requisição de Pessoal (RP) é um documento admissional que reúne informações imprescindíveis ao processo de contratação, além de regular o fluxo de admissão. No Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA), o fluxo de tramitação da RP previa mais de cinco etapas de emissão, conferência e autorização até a liberação do documento para a contratação do candidato.

Objetivo: relatar o processo de otimização do fluxo de tramitação das RPs com o uso do Diagrama de Ishikawa e o impacto da melhoria nas contratações realizadas após a alteração.

Metodologia: a iminência da contratação de 775 profissionais para atender à demanda resultante da pandemia de COVID-19, em um curto espaço de tempo, somada à média mensal de 50 contratações, foi elemento propulsor para revisão do processo. Analisou-se o fluxo de emissão das RPs utilizando-se o Diagrama de Ishikawa, com intuito de listar os problemas relacionados aos 6 Ms do Diagrama (Mão de obra, Método, Máquina, Material, Meio Ambiente e Medida) de forma a atuar sobre eles e agilizar o processo.

Observações: a análise resultou na mudança do documento e na associação de informações previamente cadastradas no sistema informatizado, em especial quanto às escalas de trabalho que, com a mudança no processo, passaram a ser validadas em uma tabela de opções estabelecidas dentro dos parâmetros legais trabalhistas, o que eliminou uma das etapas de tramitação da RP. Com isso, a validação das escalas de trabalho ocorre em uma parcela mínima de situações envolvendo novos horários, algo raro dada à variedade de códigos já validados. Para exemplificar, se para as 775 vagas decorrentes da pandemia estivessem previstas apenas jornadas de trabalho já cadastradas, teria sido eliminada a necessidade de conferência e validação de 775 documentos, agilizando o processo de liberação e desonerando o profissional responsável por essa atividade.

Considerações: a supressão da etapa de conferência das escalas de trabalho, na quase totalidade das emissões de RP, trouxe (a) redução do tempo de preenchimento das informações necessárias à emissão do documento, (b) minimização de erros de emissão e (c) agilidade para o tempo de contratação. Todos esses ganhos no processo, somados a outras ações, contribuíram para viabilizar a contratação, em tempo recorde, dos profissionais necessários ao enfrentamento da pandemia (com mais de 600 contratações entre maio e junho de 2020) e, além disso, deixaram um legado de inovação para o fluxo desse processo.

2810

GESTÃO DE VALE-TRANSPORTE: BOA PRÁTICA DE RECURSOS PÚBLICOS

NÚBIA ROSANE PEREIRA DE ÁVILA; LÍVIA GONÇALVES RODRIGUES KINDERMANN; DANIEL DOS PASSOS TAVARES; LUCIANE AMÁLIA BITELLO; DANIEL NARDI STOFEL
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Introdução: o presente trabalho tem o objetivo de relatar como a área de Benefícios e Aposentadorias de um hospital público de Porto Alegre está contribuindo para a melhoria da gestão pública através da otimização dos recursos financeiros resultantes do aproveitamento de créditos eletrônicos de vale-transporte.

Metodologia: com a contratação de nova empresa prestadora de serviços de compra e distribuição de vale-transporte para os funcionários que utilizam passagens da Região Metropolitana de Porto Alegre, a partir de 2019, passou-se a fazer um

melhor gerenciamento dos créditos eletrônicos disponibilizados nos cartões dos funcionários. Mensalmente, é creditado somente o valor necessário para o deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa, considerando o saldo remanescente existente no cartão de vale-transporte, evitando-se, assim, o acúmulo de créditos de forma indevida. Essa prática apresentou uma redução de custos ao hospital de 21,25% até o mês de agosto de 2020, contribuindo para diminuir as despesas sem deixar de oferecer o benefício, fazendo o uso adequado do vale-transporte e respeitando a legislação. Alguns funcionários, também, são beneficiados por não terem o desconto de vale-transporte no contracheque, já que não necessitam de recarga adicional.

Conclusão: os resultados evidenciam vantagens para o HCPA com o controle sobre a compra, evitando o desperdício de recursos públicos com a aquisição desnecessária de vale-transporte, fornecendo o benefício conforme a legislação e, além disso, o funcionário, em algumas situações, não tem o desconto no salário, podendo direcionar o valor para outras necessidades pessoais.

Keywords: Vale-transporte, Gestão Pública, Otimização de Recursos Financeiros.

2820

AFASTAMENTOS DE FUNCIONÁRIO PELO INSS EM ÉPOCA DE COVID-19 – UMA PERSPECTIVA DO ATENDIMENTO À DISTÂNCIA

MELISSA MAGRINELLI VIANNA; NUBIA ROSANE PEREIRA DE AVILA; CINTIA CHAGAS; LUCIANE AMALIA BITELLO; PATRICIA MADEIRA KILPP; GISELE BRITES DA SILVA
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Introdução: o presente trabalho tem por objetivo relatar como o Serviço de Benefícios e Aposentadorias de um hospital público de Porto Alegre inovou em sua forma de atendimento aos funcionários afastados pelo INSS durante o período de enfrentamento da pandemia de COVID-19.

Metodologia: todo o processo para orientação, encaminhamento e retorno de funcionários afastados dava-se de forma presencial. Porém, a partir de abril 2020, fomos desafiados a reconstruir esse processo e adaptar os atendimentos para o meio eletrônico, motivados pelo fechamento dos atendimentos presenciais nas agências do INSS e pela necessidade de mitigar os problemas trazidos pela pandemia. Desde o seu início, foi crescente o número de funcionários afastados, sendo que, em julho de 2020, houve um incremento de 140% em comparação ao mesmo período do ano anterior. Dessa forma, surgiu a necessidade de repensar o processo e alinhar, juntamente com o Serviço de Medicina do Trabalho, uma nova forma de operacionalizar o encaminhamento e a tramitação dos documentos, utilizando as ferramentas eletrônicas disponíveis para garantir o controle do afastamento e, ao mesmo tempo, respeitando as orientações de distanciamento social ao evitar o deslocamento desnecessário do funcionário pela instituição.

Conclusão: os resultados obtidos foram de um processo operacionalizado totalmente através de e-mail, intranet e site e aplicativo do INSS, sem a necessidade de presença física do funcionário, que passou a comparecer no Serviço de Benefícios somente após liberação para o retorno ao trabalho. O processo de comunicação com o INSS sobre o retorno ao trabalho desses funcionários, igualmente, foi redesenhado, utilizando-se o mesmo requerimento inicial de solicitação de benefício para informar à autarquia sobre o retorno às atividades, através de documentos digitalizados inseridos na solicitação inicial. Essa forma de comunicação sobre as altas dos benefícios previdenciários serviu, inclusive, como modelo para outros hospitais da região que passaram a adotar processo idêntico, evidenciando a contribuição do Serviço de Benefícios para a melhoria de processos e para a otimização de recursos, sem deixar de lado sua abordagem acolhedora e humanizada.

Keywords: Afastamento pelo INSS, Atendimento Eletrônico, Inovação.

2985

PRÁTICAS INOVADORAS NA GESTÃO DE NECROTÉRIO

DANIEL WRITZL ZINI; MICHELE SBARAINI SAVARIS; ANDRE DE OLIVEIRA LOPES; CLAUDIA VALERIA DE SOUZA; FERNANDA CERVO GARAGORRY; LUCIANE DOS REIS FRANCISCO; JOSÉ NATALÍCIO PEREIRA DE BRITO; LAURA RODRIGUES WAGNER; LIEGE MACHADO BRUM; TELMO DA ROSA
HCPA - Hospital de Clínicas de Porto Alegre

Com o início da pandemia e tendo em vista a possibilidade de escalonamento de óbitos, o hospital adquiriu nova câmara fria para suprir a demanda de acondicionamento de corpos. Desta forma, a instituição passou a ter dois morgues em prédios e endereços de acesso distintos. Frente a essa realidade, propomos registrar neste trabalho as inovações implantadas para gestão de necrotério ampliando a segurança e a gestão da ocupação.

Inicialmente foi definido que o Morgue A atenderia aos óbitos do prédio A e o Morgue B aos do prédio B. Foram demarcados os espaços e, em cada morgue, as vagas foram numeradas, e, externamente, foram fixados acrílicos para identificar o corpo e sua vaga correspondente já na entrada. Foi criado um formulário google para registro do óbito, sendo que uma cópia acompanha o corpo e a outra colocada no acrílico da vaga correspondente. Foram criados mais dois formulários google, um para registrar a chegada do corpo no morgue, e outro para registrar a retirada pela funerária. Esses três formulários alimentam um dashboard de gestão, compondo indicadores. Foram também criadas orientações para as funerárias que acompanham a declaração de óbito, com QR-code direcionando para o google maps com a localização do morgue correto.

Considerando dois meses desde a implantação do novo sistema, os morgues, em conjunto, permaneceram 89% do tempo com até 40% de ocupação, chegando a um ápice de 92%. Isoladamente, o Morgue A, possuindo 7 vagas oficiais, permaneceu 81% do tempo com até 60% de ocupação, alcançando um pico de 142%, e o Morgue B, com 12 vagas, esteve 86% do tempo com até 30% de ocupação, e uma ocupação máxima de 42%. A média de permanência geral dos corpos foi