

Quando há identificação de alguma não conformidade nas entregas de: materiais médico-hospitalares, medicamentos, insumos de laboratório, entre outros, uma das práticas que podem ser adotadas no setor de Recebimento do Serviço de Controle e Distribuição de Suprimentos do HCPA, é a recusa da Nota Fiscal (NF). Desde março de 2021 as recusas passaram a ser lançadas no sistema AGHUse, o que trouxe uma série de benefícios em termos de comunicação efetiva com os fornecedores propiciando maior agilidade para resolução dos problemas. Objetivos: utilizar a ferramenta de recusa de nota fiscais no AGHUse para informar em tempo real o fornecedor sobre a recusa e o motivo da mesma. Desta forma, cria-se um canal de comunicação para resolução do caso, além de todos os dados sobre a NF ficarem registrados no sistema. Metodologia: o setor de recebimento do almoxarifado central concentra boa parte dos atendimentos para recebimento de materiais/medicamentos utilizados no HCPA. Há uma série de quesitos que devem ser checados para que um produto seja recebido, entre eles: Nota fiscal- o valor deve estar de acordo com a Autorização de Fornecimento (AF), a marca e o modelo também devem estar de acordo com a AF e com o parecer técnico pré aprovado do item, validade, integridade, temperatura (para itens termolábeis) e quantidade são outros pontos avaliados. Quando alguma não conformidade é identificada o setor de recebimento pode recusar a NF, receber parcialmente ou receber com ressalvas, para tratativas posteriores. Em termos práticos o ato de recusar tem um peso maior para que a resposta seja mais rápida já que parcela fica em aberto e fornecedor pode sofrer penalidades quanto a não entrega do item. Anteriormente a recusa era registrada apenas na NF física. Ocorre que muitas vezes a informação demorava para chegar ao fornecedor e conseqüentemente a resposta não era tão rápida. Com o recurso de recusa da NF via sistema o fornecedor recebe um e-mail automático informando sobre a mesma e pode rapidamente tomar uma atitude para resolução da questão. Resultados: o recurso da recusa via sistema tem propiciado além da redução do tempo de resposta (evitando assim desabastecimento do item), economia de papel, economia de tempo do funcionário do recebimento, registro no sistema dos acontecimentos relacionados aquela NF e alerta caso haja tentativa de reapresentação. Outro ponto importante é que a informação fica disponível para consulta de todos, incluindo setores de compra e programação.

1513

O TRABALHO REMOTO E A PRODUTIVIDADE NO SETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (TI) NO HCPA

CATEGORIA DO TRABALHO: RELATO DE CASO ÚNICO

Milena de Avila Peres, Silvia Regina Gralha, Daniel da Silva Jegorschki, Renato Falsarella Martins Malvezzi, Gabriel Alabarse Hernandez

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Introdução: Com o novo cenário trazido pela pandemia do COVID-19, o teletrabalho se tornou essencial. Para garantir a manutenção de sistemas corporativos e da infraestrutura tecnológica do HCPA, o setor de TI precisou adotar o trabalho remoto de forma consciente, respeitando assim, o distanciamento social preconizado pela OMS (Organização Mundial da Saúde). Neste período, existiram diversos desafios, porém manter a produtividade no trabalho foi essencial para o atendimento de qualidade prestado aos pacientes do HCPA. Objetivos: Apresentar os dados sobre a produtividade do setor de TI durante os anos de 2019 e 2020. Métodos: Na presente pesquisa descritiva foram levantados dados sobre a produtividade da área de TI do HCPA, dados esses obtidos através da ferramenta de gerenciamento de apoio aos projetos utilizada pela área, chamada Redmine. Foi analisado o quantitativo de tarefas concluídas como: melhorias, incidentes e serviços entre os anos de 2019 a 2020. Os dados serão apresentados através de resultados gráficos, trazendo um comparativo dos dados obtidos. Resultados: A fim de efetuarmos um comparativo entre os períodos anterior ao início do teletrabalho e no período de teletrabalho, foi verificado que as áreas da TI concluíram, no período de 20.03.2019 à 31.12.2019: 1248,40 macro pontos, 27 tarefas classificadas como automatização de testes, 4665 como incidentes, 972 melhorias, 218 melhorias em produção, 5955 serviços. Já em 2020, no período de pandemia, já em trabalho remoto, no período de 20.03.2020 à 31.12.2020: 1441,40 macro pontos, 314 tarefas classificadas como automatização de testes, 3246 como incidentes, 1049 melhorias, 478 melhorias em produção, 6040 serviços. Conclusões: De maneira geral, observou-se que com o teletrabalho a quantidade de tarefas realizadas no ano de 2020 apresentou um número expressivo comparado ao ano de 2019, onde os trabalhadores estavam exercendo suas atividades nas dependências do HCPA. Somando-se a isso o teletrabalho possibilitou o necessário distanciamento social, além de apresentar um novo paradigma aos

trabalhadores. Foi verificado que os esforços para realização das atividades diárias não se reduziram. Para trabalhos futuros, serão estudados outros fatores de impacto no teletrabalho como: fatores motivacionais, qualidade de vida e redução de custos.

1541

ENTREVISTAS ADMISSIONAIS EM ÁREA ASSISTENCIAL EM TEMPOS DE PANDEMIA PELA COVID-19

CATEGORIA DO TRABALHO: PRÁTICAS INSTITUCIONAIS INOVADORAS

Maria Luiza Paz Machado, Thais Fátima Leites Oliveira, Morgana Pescador de Camargo, Michelle Dornelles Santare, Suimara Dos Santos

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Introdução: A pandemia da COVID-19 repercutiu na forma de trabalho de muitas Organizações e Serviços de Saúde. Em meio a esta crise de saúde mundial, foi necessário reinventar-se para a condução de alguns processos de gestão de pessoas, um deles foi a entrevista admissional. Embora o provimento de vagas se dê por meio de concurso público, a etapa de entrevista é de suma importância, pois permite identificar competências que precisam ser desenvolvidas. Como forma de proteção e incentivo ao distanciamento social, a maior parte das entrevistas passou a ser realizada de forma online. Objetivo: Relatar a experiência das lideranças na realização da entrevista admissional online de novos Enfermeiros para ingresso em um Serviço de Emergência de um hospital Universitário do Sul do Brasil. Metodologias empregadas: Houve a necessidade de readaptação da forma como estavam sendo realizadas as entrevistas pelo Serviço de Enfermagem em Emergência, essa necessidade surgiu a partir da contratação de dezesseis Enfermeiros temporários para atendimento aos pacientes admitidos pela COVID-19. Para suprir o volume expressivo de entrevistas e manter as recomendações Institucionais em relação ao coronavírus, optou-se por realizar entrevistas coletivas com quatro candidatos por vez de forma online. Além dos candidatos, acompanharam este processo, as chefias de Unidade e de Serviço e a consultora interna da CGP. A consultora inicialmente apresentava o hospital e seus direcionadores, orientando a apresentação dos novos colaboradores. Os candidatos informavam a sua formação, experiência, situação profissional e disponibilidade de horário. As lideranças apresentavam as atribuições da vaga e o contexto em que iriam se inserir os novos colaboradores. No fechamento, havia um espaço para sanar dúvidas e colocação de expectativas. Abordagens mais pessoais, como a história de vida dos candidatos não foram questionadas, respeitando a exposição de cada um na entrevista coletiva. Considerações: A entrevista é um momento importante e que gera muita expectativa tanto por parte do candidato, como do entrevistador. A abordagem utilizando recursos online, apesar de ser uma ferramenta útil, não é sensível para avaliar aspectos como postura e interesse, postergando a identificação de competências a serem desenvolvidas. Da mesma forma, esta modalidade mostrou-se efetiva para atender a necessidade do Serviço considerando a urgência das contratações para complementação das escalas de trabalho diárias.

1689

DISTRATO - PREVISÃO LEGAL TRANSFORMADA EM AÇÃO DE VALORIZAÇÃO E ACOLHIMENTO DO SER HUMANO

CATEGORIA DO TRABALHO: RELATO DE CASO ÚNICO

Daniela Carlesso, Thais Fátima Leites Oliveira, Adriana Gieseler, Carla Woyciekoski, Aline Peixoto Lopes, Daniela Santos Turck, Juliana Cristina Holz, Michelle Deluchi, Mariana Silva Dias

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Introdução: O distrato, modalidade de acordo para rescisão do contrato de trabalho prevista na Reforma Trabalhista (art. 484/Lei 13.477/17), tem sido realizado pelo HCPA como uma estratégia de valorização dos colaboradores. O processo prevê que o colega que atende aos requisitos definidos, os quais incluem tempo de casa, idade e aposentadoria, em tendo interesse de saída do hospital, pode programar um período para sua desvinculação. Desse modo, tem a possibilidade de preparar-se antecipadamente, em termos financeiros (contando com simulação quanto aos valores a serem recebidos na rescisão) e socioemocionais (com atendimento pelo programa Meu Momento), uma vez que esta mudança pode ser um evento desencadeador de ansiedade e ameaçador ao equilíbrio psicológico. A partir de relatos de participantes do Meu Momento, identificou-se que a efetivação do distrato, com a assinatura do término do contrato,