

TOP SER HUMANO 2021

Categoria Organização

Enfrentamento da Crise Gerada pelo Coronavírus

ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19:

as múltiplas estratégias de um hospital público
de referência a casos críticos da doença
para reorganizar a força de trabalho
e cuidar dos profissionais



HOSPITAL DE
CLÍNICAS
PORTO ALEGRE RS

5
anos

Autoras

Daniela Santos Turck / Márcia Ziebell Ramos / Elisa Kopplin Ferraretto

Índice

SINOPSE

OBJETIVO / 1

PÚBLICO-ALVO / 1

INTRODUÇÃO / 1

CORPO DO TRABALHO

1. Diagnóstico / 2

2. Planejamento e monitoramento / 3

3. Desdobramento das estratégias em ações / 6

- Reforço das equipes nas áreas de atendimento à covid-19 / 6
- Revisão de processos e modelos de trabalho / 8
- Implantação de políticas, diretrizes e ações de proteção e prevenção de riscos / 10
- Reforço das ações de cuidados à saúde física e mental e ao bem-estar dos colaboradores / 11
- Promoção de ações sistemáticas de comunicação / 14

RESULTADOS / 15

CONCLUSÃO / 18

BIBLIOGRAFIA / 20

INFORMAÇÕES SOBRE AS AUTORAS / 20

ANEXOS

SINOPSE

Na pandemia de covid-19, o Hospital de Clínicas de Porto Alegre foi designado como referência para atendimento a casos críticos. Isto agregou aos compromissos usuais de assistência, ensino e pesquisa uma nova e elevada demanda. Para assegurar o cumprimento da missão e a sustentabilidade da empresa, foram promovidas, em 2020, profundas mudanças, incluindo a reorganização da força de trabalho, acompanhadas de ações para engajamento, proteção e valorização dos colaboradores.

Destacam-se, entre outras: admissão e capacitação de 1.368 profissionais; incorporação de 97 voluntários; e realocação de centenas de profissionais. Foram criadas diretrizes de testagem e uso de equipamentos de proteção individual; introduzido o teletrabalho; reforçada a assistência aos colaboradores, com 11.801 atendimentos e 9.045 testes; e desenvolvido programa de apoio psicossocial, com 1.788 participações.

O HCPA fechou o ano com 2.342 internações por covid-19 em enfermarias, 1.358 no Centro de Tratamento Intensivo e 4.598 na Emergência; 168 projetos de pesquisa sobre a pandemia; e continuidade das ações de formação e especialização de profissionais. Estes resultados e o desenvolvimento de soluções inovadoras foram viabilizados pelo planejamento dinâmico e o engajamento dos colaboradores, amparados na forte cultura organizacional preexistente e reforçada por estratégias adotadas no contexto da pandemia.

OBJETIVO

As estratégias e ações apresentadas neste relato objetivaram:

1) adequar a força de trabalho ao contexto da pandemia, a fim de que a instituição pudesse absorver a crescente demanda assistencial com qualidade e segurança;

2) apoiar, orientar, cuidar e valorizar os colaboradores em um cenário de profundas mudanças, aumento da carga de trabalho e do estresse físico e emocional e, ao mesmo tempo, mantê-los comprometidos com o cumprimento da missão da instituição e sua sustentabilidade.

PÚBLICO-ALVO

As ações descritas envolvem 6.843 funcionários celetistas que integram o quadro funcional; 1.368 profissionais contratados em 2020 (parte deles integrando-se ao quadro funcional e parte ocupando vagas temporárias); 501 docentes da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) atuantes no hospital; 570 médicos residentes; 120 residentes da Residência Multiprofissional e em Áreas Profissionais da Saúde; 643 alunos de graduação da UFRGS com atividades de ensino no hospital; e 275 estagiários.

INTRODUÇÃO

O HCPA cumpre papel relevante no enfrentamento da pandemia de covid-19. Foi designado pela Secretaria Municipal da Saúde de Porto Alegre como hospital de referência para assistência a casos críticos e de alta complexidade da doença. Na condição de hospital universitário vinculado à UFRGS, também se destaca na produção de pesquisas científicas sobre a pandemia e na formação de profissionais de saúde.

O enfrentamento da covid-19 passou a ser o foco central da atuação do HCPA desde o início de 2020, exigindo uma rápida reorganização, em diversas frentes. Uma delas foi a da força de trabalho, que precisou ser redimensionada, redistribuída, se adequar a um novo cenário e conviver com elevação do risco, sobrecarga e estresse. Para fazer frente a esse quadro, o hospital adotou uma série de estratégias a fim de dar conta da demanda e preservar a sustentabilidade institucional, com profissionais engajados, protegidos e cuidados em sua integralidade.

CORPO DO TRABALHO

1. Diagnóstico

No final de 2019, o HCPA concluiu a construção de dois prédios anexos, que ampliaram as instalações da instituição em quase 70%. Foi definido um cronograma para sua ocupação, em etapas, a partir de março do ano seguinte, priorizando a transferência de áreas que não envolviam aumento da produção assistencial e, portanto, não implicavam a necessidade de novos recursos e profissionais, uma vez que o HCPA é uma empresa pública e o cenário do momento era de contingenciamento de recursos governamentais. Apenas para os anos seguintes estava programada a instalação de serviços com previsão de ampliação, a depender da captação de recursos e obtenção de vagas para o quadro de pessoal. Era o caso do Centro de Tratamento Intensivo (CTI), onde estava prevista a ampliação de 53 para 105 leitos.

Porém, 2020 iniciou com notícias do surgimento do vírus SARSCoV2 na China, que se alastrava rapidamente, logo chegando a outros países, com incidência de um número significativo de casos graves, e inclusive fatais, de covid-19, a doença causada pelo chamado novo coronavírus. Em 30 de janeiro, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou Estado de Emergência de Saúde Pública no mundo - que, em 11 de março, foi elevado para o status de pandemia. No Brasil, em 3 de fevereiro o Ministério da Saúde declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional. No Rio Grande do Sul, em 11 de fevereiro o Governo do Estado apresentou o Plano de Contingência Estadual.

Neste cenário, e baseado nas evidências epidemiológicas que projetavam a evolução da pandemia no país, com possível necessidade de disponibilidade de maior número de leitos de terapia intensiva, o HCPA entendeu que teria importante papel a cumprir no enfrentamento da covid-19, por ser um hospital de alta complexidade e possuir uma área física disponível para instalação de novos leitos de CTI. A partir daí, desencadeou uma série de estratégias e ações, antecipando-se à demanda.

2. Planejamento e monitoramento

O primeiro movimento do HCPA ocorreu em 29 de janeiro de 2020, quando a Comissão de Controle de Infecção Hospitalar (CCIH) convocou reunião com diversas áreas para analisar a situação. Acompanhando a evolução do quadro, desenhando cenários futuros e propondo as ações necessárias, o grupo seguiu se reunindo em fevereiro e início de março.

No momento em que, no mês de fevereiro, as autoridades começaram a preparar o sistema de saúde para absorver a futura demanda de covid-19, o HCPA revisou o planejamento para 2020 relativo à ocupação dos novos prédios. Foi postergada a transferência dos serviços inicialmente previstos e estabelecida, como nova meta, a instalação emergencial de até 105 leitos de CTI, em módulos, conforme a evolução da demanda. As equipes técnicas organizaram-se rapidamente para realizar as descrições técnicas dos equipamentos e orçar o valor para investimento. A instituição dimensionou a necessidade de ampliação das equipes, levando em conta resoluções, legislações, regulamentações profissionais, parâmetros de qualidade e segurança assistencial e informações recentes da literatura científica sobre a covid-19.

Em 28 de fevereiro, a direção do HCPA apresentou os novos edifícios a representantes do Ministério da Saúde, Governo do Estado e Prefeitura de Porto Alegre. No dia 29, o hospital recebeu a visita do secretário executivo do Ministério da Saúde, entregando-lhe proposta de instalação gradual de 105 leitos de CTI dedicados à covid-19, que previa investimento de R\$ 57 milhões para compra de equipamentos e custeio e liberação de vagas para contratação de 775 profissionais.

Os recursos foram autorizados pelo Ministério da Educação, ao qual o HCPA é vinculado, em 13 de março. As equipes técnicas e administrativas desdobraram-se para agilizar a aquisição de equipamentos e, a partir do dia 24, quando chegou o primeiro lote de camas, providenciar sua instalação em tempo recorde. Em 31 de março, o hospital foi autorizado a criar 775 vagas temporárias. A Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP) reorganizou sua equipe para concentrar esforços no chamamento, contratação e treinamento de profissionais em cadastro reserva e, quando necessário, abertura de novos processos seletivos públicos.

Os dez primeiros leitos de CTI, no Bloco B (um dos novos prédios), foram abertos em 2 de abril e a entrega do total de 105 foi concluída em 4 de agosto. Em março, a Emergência estabeleceu fluxos diferentes para pacientes com covid-19 e os demais e, em abril, disponibilizou área exclusiva para covid-19 no Bloco B. As enfermarias foram reorganizadas para receber pacientes com suspeita ou confirmação de infecção pelo novo coronavírus e, nos momentos de maior demanda, 82 leitos estiveram totalmente dedicados a essa finalidade. Utilizando recursos da área de pesquisa, o HCPA implantou, ainda, o LabCovid, que triplicou a capacidade para testagem de pacientes e profissionais.

Para dar conta das novas demandas, foi necessária profunda reorganização na força de trabalho, mantendo os profissionais engajados e protegidos. Ao mesmo tempo, houve adoção de medidas de contingência para possibilitar o foco da assistência na covid-19 e conter a transmissão do novo coronavírus. Caracterizou-se, assim, um cenário de rápida e intensa *mudança organizacional*, entendida como “qualquer alteração, planejada ou não, nos componentes organizacionais (pessoas, trabalho, estrutura formal, cultura) ou nas relações entre a organização e seu ambiente” (LIMA; BRESSAN, 2003). O HCPA procurou responder reorganizando-se dinamicamente para promover “um esforço proativo da organização, no sentido de envolver seus membros e redefinir suas atribuições para atingir um objetivo específico” (GHANI; JAYAKABALA; SUGUMAR, 2002).

Foram levadas em consideração, ainda, orientações a gestores que recomendam a adoção da *pirâmide de intervenções em saúde mental e apoio psicossocial* (FIOCRUZ, 2020b), a qual prevê a inclusão de ações em níveis de apoio complementares integrados, variando desde estratégias amplas de intervenção para o público em geral até a garantia de cuidados especializados a pessoas em condições críticas.

Para coordenar as definições e ações, em 12 de março a Diretoria Executiva criou o Grupo de Trabalho para a Preparação do Enfrentamento ao Coronavírus, vinculado à Diretoria Médica, de composição multiprofissional e contemplando as lideranças das principais áreas envolvidas no enfrentamento da pandemia. Desde sua criação, o grupo reúne-se todos os inícios de manhã, de segundas a sábados. Os encontros começam com o reporte de dados do

hospital, incluindo questões assistenciais, de infraestrutura física, recursos humanos e suprimentos, bem como um resumo do cenário externo. Para contar com informações atualizadas e fidedignas, o *software* AGHUse, desenvolvido internamente e que registra os processos administrativos, assistenciais e de apoio, foi usado para consultas sistematizadas, gerando as informações necessárias à construção de um *dashboard* de gestão. Assim, foi possível criar um painel de controle que disponibiliza dados atualizados automaticamente, propiciando as análises e embasando a tomada de decisões. Como afirma BERGUE (2010), “a mudança é, fundamentalmente, um processo de aprendizagem. Portanto, os resultados positivos de um processo de mudança tendem a ser proporcionais à amplitude da compreensão do fenômeno, o que se dá pela explicitação de suas categorias centrais (variáveis) e relações”.

Uma das prioridades do grupo foi a elaboração do Plano de Contingência contra o Coronavírus (PCCo), que estabeleceu níveis de resposta de acordo com o cenário municipal e intra-hospitalar, objetivando: (a) prover orientações gerais à comunidade interna sobre as ações de enfrentamento da pandemia; (b) estabelecer o fluxo administrativo e assistencial para os pacientes; (c) estabelecer rotinas para a prevenção da proliferação do agente transmissor nas áreas internas do hospital; e (d) definir cuidados necessários para proteção dos profissionais expostos ao agente transmissor. Cada nível de resposta prevê o desencadeamento de ações e medidas específicas, que são acordadas entre as lideranças das áreas, o grupo de trabalho e a Diretoria.

Lado a lado com as medidas para a readequação da infraestrutura e processos, as estratégias para reorganização da força de trabalho desdobraram-se em uma rede de atenção interna que contemplou as necessidades singulares dos diferentes envolvidos, incluindo redesenho de equipes, processos e fluxos; cuidados com a saúde dos colaboradores; estratégias de primeiros cuidados psicológicos e atenção psicossocial em saúde mental; e ações sistemáticas de comunicação interna. As estratégias contemplaram pontos indicados pelo Inter-Agency Standing Committee (IASC, 2006) como importantes no enfrentamento em

situação de crises: informação qualificada, comunicação, acesso aos recursos necessários e condições de trabalho, acolhimento e cuidados em saúde mental.

Com essas bases, as estratégias delineadas pelo HCPA abrangeram:

- a. reforço das equipes nas áreas de atendimento à covid-19;**
- b. revisão de processos e modelos de trabalho;**
- c. implantação de políticas, diretrizes e ações de proteção e prevenção de riscos;**
- d. reforço das ações de cuidados à saúde física e mental, ao bem-estar e à valorização dos colaboradores;**
- e. promoção de ações sistemáticas de comunicação para divulgação de fatos relevantes e promoção do engajamento e reconhecimento dos colaboradores.**

A aplicação dessas estratégias e os resultados obtidos foram amparados pela pré-existência de uma forte *cultura organizacional*, definida por CHIAVENATO (2010) como “o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhadas por todos os membros da organização”. Cabe ressaltar que a última Pesquisa de Cultura Organizacional realizada no HCPA, em 2018, apontou que 91% dos colaboradores sentem orgulho de contar que trabalham na empresa, 84% sentem orgulho do trabalho realizado e 83% enxergam um sentido especial no trabalho.

3. Desdobramento das estratégias em ações

a. REFORÇO DAS EQUIPES NAS ÁREAS DE ATENDIMENTO À COVID-19

Foram desencadeadas ações para ampliar o quadro de profissionais nas áreas críticas e capacitação em conhecimentos e habilidades específicas.

Contratações emergenciais: O HCPA possui 6.843 funcionários celetistas em seu quadro fixo de colaboradores, sendo 65,79% lotados em áreas-fim (atividades assistenciais) e 34,21% nas áreas-meio (administrativas e de apoio), compondo equipes dimensionadas para atender à demanda da infraestrutura instalada. Com a ampliação do número de leitos de CTI, tornou-se indispensável o aumento do quadro profissional. Antecipando-se à demanda, o HCPA requereu ao Governo Federal a concessão de 775 novas vagas, as quais foram autorizadas em caráter

temporário, com vigência de dois anos. A contratação por prazo determinado constituiu-se como alternativa frente à necessidade de incremento imprevisto de pessoal, uma vez que o suprimento de pessoas no serviço público obedece a demandas previstas e incluídas na Lei de Diretrizes Orçamentárias, com vistas à sua execução no exercício seguinte (BERGUE, 2010). A partir daí, o desafio foi o preenchimento dessas vagas e a realização de capacitações em tempo recorde. A CGP utilizou cadastros de processos seletivos anteriores para chamamento de profissionais, mas estes foram insuficientes. A instituição buscou, então, autorização para a realização de processos seletivos simplificados, envolvendo apenas avaliação de títulos e experiência, o que permitiu dar celeridade aos processos de seleção e contratação. Em paralelo, seguiu trabalhando em editais dos habituais processos seletivos públicos, proporcionando o ingresso efetivo, em caso de vacância, no quadro de pessoal.

À medida que o quadro da pandemia se agravou, com aumento da demanda também em outras áreas, como Emergência e enfermarias, surgiram novas dificuldades. Por exemplo, a indisponibilidade de profissionais no mercado para preenchimento das vagas existentes e o aumento de afastamentos de colaboradores por suspeita ou confirmação de covid-19. Assim, novas ações foram colocadas em prática, como as descritas a seguir.

Realocações: A redução ou suspensão de serviços, conforme a evolução das medidas do PCCo, levou à ociosidade em alguns serviços, o que possibilitou, inicialmente, a realocação de parte de seus profissionais para áreas de atendimento à covid-19. No final de junho, com o agravamento da situação e desfalque das equipes, o HCPA convocou profissionais de outras áreas para reforçarem o atendimento à covid-19, após capacitação. Professores, médicos contratados, residentes e equipe de enfermagem atenderam ao apelo e foram cedidos por suas áreas de origem para reforçarem as equipes do CTI, Emergência, enfermarias, Serviço de Medicina Ocupacional (SMO) e Laboratório.

Chamamento de voluntários: O hospital abriu cadastro de profissionais e estudantes voluntários, formando um banco de dados de reserva, para chamamento conforme a evolução da demanda e as necessidades das equipes assistenciais.

Capacitações: Nesse cenário, a fim de capacitar de forma rápida e segura os contratados, realocados e voluntários, o HCPA ampliou o uso de atividades *on-line*. O recurso também foi empregado para dar continuidade às ações educativas da Matriz de Capacitação Institucional, a qual, em 2020, além dos programas de desenvolvimento de competências alinhados à estratégia e ao negócio, agregou ações educativas sobre a covid-19. A integração de novos colaboradores também migrou para o formato digital, oportunizando a continuidade deste programa que visa apresentar a cultura organizacional e os processos de trabalho, facilitando a adaptação às práticas do hospital.

b. REVISÃO DE PROCESSOS E MODELOS DE TRABALHO

Segundo CHIMA E GUTMAN (2021), as mudanças provocadas pela pandemia caracterizam-se como ininterruptas (ocorrendo o tempo todo, de forma contínua), generalizadas (atingindo diferentes áreas da vida simultaneamente) e exponenciais (acelerando-se em um ritmo cada vez maior). Para viabilizar a continuidade dos serviços neste contexto, foram adotados novos processos e modos de trabalho, como os exemplificados a seguir.

Teletrabalho: No contexto do estado de calamidade pública instituído pelo Decreto Legislativo 6/2020, o HCPA adotou a modalidade de teletrabalho nas áreas em que isso foi possível, sem prejuízo às atividades do hospital, reduzindo a circulação de pessoas e protegendo a saúde dos trabalhadores. A iniciativa seguiu as diretrizes da Medida Provisória 927, que permitiu a alteração do regime de trabalho independente de acordos individuais ou coletivos e dispensou o registro prévio da alteração no contrato de trabalho. Sua vigência encerrou-se em 19 de julho, mas os acordos feitos anteriormente seguiram válidos. No final do ano, com o encerramento do estado de calamidade pública e o crescente aumento de casos de covid-19, ocorreu negociação de acordo coletivo de trabalho para a manutenção do teletrabalho temporário e excepcional em 2021.

Para acesso remoto aos sistemas corporativos, foi implementada solução técnica segura de rede privativa virtual, proporcionando também registro eletrônico de frequência e uso de

ferramentas colaborativas para reuniões não presenciais. A criação de manuais e tutoriais intuitivos em vídeo permitiu, em tempo recorde, a configuração de aproximadamente 7 mil computadores em conexão remota.

Documentos eletrônicos: Procedimentos funcionais anteriormente realizados de forma manual, com impressão e assinatura de documentos, foram adequados ao novo cenário. Um exemplo é a solicitação de férias, que passou a ser disponibilizada no Portal do Colaborador, por meio de formulário eletrônico preenchido pelo funcionário, analisado pela equipe da administração de pessoal e direcionado para sua chefia, sem a circulação de documentos físicos. Essa mudança permitiu a importação direta para o sistema de folha de pagamento, suprimindo a fase de digitação das solicitações, otimizando tempo e reduzindo a possibilidade de erros. Tanto os funcionários quanto as chefias passaram a consultar de forma *on-line* o período aquisitivo e os saldos de férias.

Apoio às lideranças: O Programa de Desenvolvimento de Lideranças, processo permanente que visa suprir e atualizar as competências dos líderes em sintonia com as diretrizes institucionais, foi adequado, em 2020, à impossibilidade de realização de atividades presenciais. As ações foram focadas em orientações e apoio, pelas consultoras do Serviço de Desenvolvimento Organizacional da CGP, às demandas cotidianas das chefias, tendo como ênfase a gestão das equipes e o enfrentamento às mudanças. As sensações de inclusão, estabilidade e empoderamento demandadas pelas equipes a partir da separação do local de trabalho, colegas e processos habituais passaram a fazer parte da rotina dos gestores, exigindo adoção de estratégias que reforcem o reconhecimento dos colaboradores, o entrosamento da equipe, o apoio individualizado, o envolvimento na tomada de decisão e a atribuição de novas responsabilidades (ZHENG, 2021).

Consultorias *on-line* para pesquisadores: O Grupo de Pesquisa e Pós-Graduação (GPPG) disponibilizou aos pesquisadores todas as suas atividades administrativas e de consultoria em modo remoto, assegurando a agilidade na tramitação de projetos.

Ensino em plataformas virtuais: As atividades de orientação de alunos, as aulas teóricas dos mestrados profissionais e das residências passaram a ser realizadas em ambiente virtual.

O mesmo ocorreu com as defesas de dissertações dos mestrados, o acolhimento aos alunos da UFRGS que iniciam atividades práticas no hospital e a integração institucional de estagiários.

Apoio às equipes na tomada de decisões: A pandemia trouxe uma série de situações que geraram dúvidas para as equipes (por exemplo, sobre consentimentos, privacidade, comunicação com a família e relação entre profissional e paciente). Para apoiá-las na tomada de decisões, o Serviço de Bioética e o Comitê de Bioética Clínica ampliaram as consultorias, em modo *on-line*. Também são oferecidas consultas institucionais relacionadas à avaliação de diferentes processos e medidas relativas ao enfrentamento das novas questões geradas pela pandemia.

c. IMPLANTAÇÃO DE POLÍTICAS, DIRETRIZES E AÇÕES DE PROTEÇÃO E PREVENÇÃO DE RISCOS

Visando proteger os profissionais, o HCPA criou políticas e diretrizes específicas, que são atualizadas sempre que necessário e amplamente divulgadas, e reforçou as ações de controle e orientação. Alguns exemplos são listados a seguir.

Política de Testagem para Infecção pelo Novo Coronavírus: Descreve as estratégias de testagem para pacientes e profissionais e os tipos de testes indicados em cada situação.

Diretrizes para Medidas de Segurança e EPIs no Ambiente Hospitalar Durante a Pandemia: Orientam os colaboradores sobre os EPIs indicados a cada atividade. A distribuição de EPIs é feita em área central do hospital, com gerenciamento da Unidade de Engenharia de Segurança do Trabalho, que esclarece sobre o uso correto, higienização e guarda. A entrega é registrada com a leitura do crachá do colaborador.

Orientações para uso de áreas comuns: A Unidade de Engenharia de Segurança do Trabalho, a Comissão de Prevenção de Acidentes (Cipa) e a CCIH reforçaram as ações focadas na manutenção do distanciamento em locais como elevadores, refeitório, salas de lanche e de descanso. Foram dimensionados os espaços, calculando-se a capacidade máxima de pessoas, e feitas marcações para indicar o distanciamento a ser observado. Também há, localmente, trabalho de orientação aos profissionais

d. REFORÇO DAS AÇÕES DE CUIDADOS À SAÚDE FÍSICA E MENTAL E AO BEM-ESTAR DOS COLABORADORES

As iniciativas visaram promover amplo cuidado aos colaboradores, oferecendo condições de trabalho e ações de acolhimento e escuta, a fim de proporcionar um ambiente de segurança física e psíquica e reforçar os vínculos de confiança pré-existentes dentro das equipes, entre as equipes e dos profissionais com a instituição. São exemplos:

Reforços no Serviço de Medicina Ocupacional: Para cuidar da saúde de funcionários, professores e residentes, o SMO montou uma força-tarefa, que conta com a colaboração de profissionais realocados de diversos serviços. Em março de 2020, foi criada uma nova área de atendimento, a fim de estabelecer fluxos separados para os casos suspeitos de covid-19 e os demais. A partir de julho, a marcação de consultas para investigação de covid-19 passou a ser realizada via formulário na intranet, facilitando o agendamento e diminuindo a circulação de pessoas com suspeita da doença nas dependências do hospital. O SMO também implantou a modalidade de teleconsultas, para ampliar e tornar ainda mais seguro o atendimento aos colaboradores.

Programa de Apoio Psicossocial em Saúde do Trabalho: Integrado por representantes do Serviço de Psicologia, CCIH, SMO, Gerência de Riscos e Programa de Gestão da Qualidade e da Informação em Saúde (Qualis), disponibiliza cuidado às equipes, zelando pela transparência das informações, comunicação qualificada e escuta acolhedora dos impactos psíquicos da pandemia. O trabalho começou em 20 de março de 2020, quando foi identificado o primeiro caso positivo de covid-19 entre funcionários. O grupo passou a realizar, sistematicamente, intervenções presenciais e remotas, contemplando participações de funcionários e residentes de diversas áreas e turnos de trabalho. As temáticas mais recorrentes são dúvidas em relação ao uso de EPIs, testes diagnósticos, ansiedades e inseguranças sobre a transmissão da doença, preocupação com os familiares, vivência de luto, riscos no compartilhamento de espaços comuns, mudanças e realocações da força de trabalho e redesenhos de fluxos. Entre as ações, destacam-se os grupos de mediação, intervenções

coletivas que oferecem “primeiros cuidados psicológicos” (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE, 2015).

Ações do Serviço de Psicologia: Em março de 2020, o Serviço de Psicologia apoiou as equipes do CTI, preparando-as para darem conta das demandas das famílias dos doentes, considerando as especificidades da covid-19. Em parceria com a equipe de saúde mental do SMO, foi criado o Time de Resposta Rápida em Saúde Mental, estratégia de primeiros cuidados psicológicos (POERSCH et al 2020, NARVAEZ et al, 2020) desenvolvida por meio de protocolo de teleatendimento aos trabalhadores que positivaram para covid-19. Há, ainda, protocolo para busca ativa e identificação de situações de atendimentos individuais em saúde mental por meio do teleambulatório. Foi elaborado pôster sobre os impactos emocionais da pandemia e orientações de cuidados em saúde mental, dirigido a profissionais, pacientes e seus familiares. O Serviço reorganizou-se de forma a manter a equipe de psicólogos disponível para as demandas desses públicos.

Ações do Serviço de Psiquiatria: Foram produzidos vídeos para trabalhar questões como ansiedade e insônia e oferecido, em parceria com o SMO, suporte assistencial aos colaboradores para enfrentamento dos impactos psíquicos da pandemia. O Serviço foi parceiro do Ministério da Saúde na criação do projeto Atenção em Saúde Mental por Teleatendimento para Profissionais de Saúde (Telepsi), oferecendo teleconsultas psicológicas e psiquiátricas a profissionais do SUS à frente do combate à covid-19. Já o Serviço de Psiquiatria da Infância e Adolescência criou atendimento telefônico para auxiliar as famílias na conduta de crianças e adolescentes durante o isolamento.

Ações de apoio à saúde e bem-estar: Entre as diversas iniciativas neste sentido, podem ser citadas como exemplos:

- Instalação de salas de descompressão (espaços para descanso e relaxamento de profissionais das áreas covid-19), com parceria do coletivo Arquitetos Voluntários.

- Compartilhamento de planilhas de exercícios físicos para os frequentadores da Academia de Ginástica dos colaboradores, que teve as atividades presenciais suspensas, e consultorias virtuais para os demais.

- Programa BreakFit, que disponibiliza *on-line*, duas vezes por semana, 15 minutos de exercícios para descompressão e relaxamento.
- NutriEncontros *on-line* promovidos pelo grupo Para Além da Balança, fornecendo orientações nutricionais frente à modificação de hábitos alimentares durante a pandemia.
- Aulas de ioga gratuitas, acessadas via QR Code a partir de quadros doados pela escola Kaiut Yoga, expostos nas salas de descanso.
- Aulas em vídeo do Programa de Ginástica Laboral, disponibilizadas pelo Serviço de Fisiatria, para cada colaborador acessar no momento mais adequado.

Supercrachás: Com a paramentação usada no CTI, os profissionais tinham dificuldades de se reconhecer entre si e serem identificados pelos pacientes. Para facilitar as relações e humanizar o ambiente, o Grupo do Cuidado Centrado no Paciente idealizou crachás maiores e mais fáceis de serem visualizados. Cada um enviou sua foto favorita, foi elaborado layout especial e gráficas foram parceiras na confecção dos crachás.

Ideias que transformam: Programa lançado em maio de 2020, a fim de aproveitar e valorizar o potencial criativo dos colaboradores, que foram convidados a colaborar na busca de melhorias e soluções sustentáveis, inicialmente focadas no alívio da situação de estresse nos ambientes de trabalho.

Reconhecimento da sociedade: Por meio de diversas ações em suas redes sociais, o hospital estimulou a sociedade a manifestar apoio aos profissionais da saúde, resultando em inúmeras manifestações de reconhecimento, carinho e gratidão.

Comemoração do Dia do Trabalhador: Para marcar a passagem do Dia do Trabalhador em 2020, representantes de diferentes categorias e áreas foram convidados a gravar depoimentos em vídeo respondendo à pergunta: “Por que você está aqui?”, falando sobre o seu propósito na atuação no hospital.

Busca de parcerias: Em abril de 2020, a fim de reforçar o enfrentamento da pandemia, o HCPA lançou campanha para buscar doadores de recursos financeiros, equipamentos, mobiliários, insumos, EPIs e itens que proporcionam bem-estar aos profissionais.

e. PROMOÇÃO DE AÇÕES SISTEMÁTICAS DE COMUNICAÇÃO

Desenvolvidas desde os primeiros movimentos institucionais relacionados à pandemia, ações sistemáticas de comunicação divulgam fatos relevantes, orientam sobre proteção e cuidados e promovem engajamento, reconhecimento e valorização dos colaboradores. Segundo BERGUE (2010), a informação e o planejamento das ações são posturas gerenciais capazes de minimizar os efeitos da resistência ao processo de mudanças. Este exige ampla divulgação dos objetivos, das formas de atuação e das consequências do processo, “especialmente quanto aos aspectos que interferem mais intensa e diretamente na vida das pessoas”. Assim, “a transparência das ações (...) contribui para a redução da assimetria de informação entre as pessoas, grupos ou níveis gerenciais, firmando-se como fator capaz de restringir a formação de juízos distorcidos” (BERGUE, 2010).

Inicialmente, houve criação de um boletim e produção de vídeos informativos, ambos encaminhados por e-mail, para informar sobre as medidas institucionais de enfrentamento da covid-19 e fornecer orientações sobre cuidados. Com o avanço da pandemia, criou-se um *hotsite* específico para centralizar a divulgação de informações, atualizando diariamente o censo de pacientes e mantendo repositório de informações.

Foram criados canais de comunicação da Diretoria com a comunidade interna. No Encontro Virtual com a Diretoria, a direção e convidados de várias áreas abordam temas relevantes relacionados à covid-19 e respondem dúvidas. Já o canal Direto da Presidência consiste no envio de e-mails da diretora-presidente, informando, em primeira mão, notícias importantes sobre o tema e passando mensagens de reconhecimento e estímulo. Também foi criado o Pauta HCPA, grupo de Whatsapp para as chefias através do qual são compartilhadas, de forma ágil, informações e orientações a serem transmitidas às equipes.

Várias campanhas vêm sendo realizadas, orientando para o bom uso de espaços comuns, a manutenção do distanciamento físico, o uso de EPIs e outros cuidados. Por meio de conceitos da Psicologia e da Psiquiatria, o HCPA e o Centro de Estudos Luís Guedes lançaram, em junho de 2020, a campanha Saúde com Virtude, objetivando reforçar o quanto as ações de cada um representam valores que geram bem-estar a si e aos outros.

Para além do compartilhar de informações e diretrizes, essas iniciativas trazem em si a perspectiva do alinhamento entre as equipes e os colaboradores, uma vez que “durante uma crise de profunda ambiguidade e incerteza, o que é mais importante do que a demonstração retórica da certeza é a criação de um sentido de propósito forte e compartilhado” (SCOBLIC, 2020).

RESULTADOS

São apresentados, a seguir, resultados obtidos em 2020 em ações relacionadas a cada uma das estratégias definidas. Ressalte-se que, no quadro de dinamicidade do enfrentamento da pandemia, nem todas ações puderam ser mensuradas e, dada sua situação de excepcionalidade e ineditismo, a maioria não apresenta dados de períodos anteriores para comparação. Ao final do quadro, são expostos dados sobre a produção do HCPA em 2020 e outros resultados alcançados pela instituição.

a. REFORÇO DAS EQUIPES NAS ÁREAS DE ATENDIMENTO À COVID-19

- **Contratações:** 1.368 (123,9% a mais do que em 2019, com 611 contratações).
 - Dos contratados em 2020: 338 por prazo indeterminado, 284 por prazo determinado e 746 por prazo determinado para atendimento à covid-19.
 - Foram realizados 2 editais de processos seletivos públicos para 38 cargos, com 9.129 inscritos, e 9 editais de processos seletivos simplificados para 14 cargos, com 9.525 participantes.
- **Capacitações:** Investimento de R\$ 293.559,37
 - 69.671 participações em capacitações gerais, com total de 129.396 horas / 14.130 participações em capacitações sobre covid-19, representando 62% do total de capacitações do período e somando 11.844 horas.
- **Voluntários:** Inscrição de 869 voluntários e, após entrevista e capacitação, ingresso de 51 estudantes e 46 profissionais.

b. REVISÃO DE PROCESSOS E MODELOS DE TRABALHO

- **Teletrabalho:** 2.495 funcionários atuando na modalidade, o que representa 37% do quadro de pessoal, sendo 7,29% exclusivamente de forma remota.
- **Apoio a pesquisadores:** 4.985 atendimentos nos serviços *on-line* do GPPG:
- **Consultorias em Bioética:** 763 em Bioética Clínica (contra 623 em 2019) e 215 institucionais (contra 27 em 2019).

c. IMPLANTAÇÃO DE POLÍTICAS, DIRETRIZES E AÇÕES DE PROTEÇÃO E PREVENÇÃO DE RISCOS

- **Investimento em EPIs:** R\$ 8.729.251,82 (1.884% a mais que em 2019).

d. REFORÇO DAS AÇÕES DE CUIDADOS À SAÚDE FÍSICA E MENTAL E AO BEM-ESTAR DOS COLABORADORES

- **Medicina Ocupacional:** 11.801 atendimentos e 9.045 coletas para testes.
- **Teleambulatório de saúde mental para colaboradores positivados:** 5.020 consultas.
- **Programa de Apoio Psicossocial:** 528 intervenções, com 1.788 participações.
- **Ideias que Transformam:** 63 sugestões ao programa, sendo 45 avaliadas como pertinentes ao desafio proposto.
- **Doações da sociedade:** Itens diversos totalizando R\$ 2.535.745,22.

e. PROMOÇÃO DE AÇÕES SISTEMÁTICAS DE COMUNICAÇÃO

- **Vídeos:** 13 vídeos informativos e 14 sobre saúde mental produzidos.
- **Direto da Presidência:** 72 e-mails enviados por este canal.
- **Boletins informativos:** 17 edições produzidas de 5 a 27/3/2020, data a partir da qual a divulgação de informações relativas à pandemia passou a ser concentrada em um *hotsite*.

PRODUÇÃO DO HCPA EM 2020

- **Atendimento a pacientes covid-19:** 2.342 admissões em enfermarias e 1.358 no CTI / 4.598 atendimentos na Emergência / 4.327 atendimentos presenciais e 13.224 por telemedicina na Unidade Básica de Saúde / 19.116 testes realizados.
- **Outros atendimentos:** 31.699 cirurgias / 367.787 consultas presenciais / 52.868 teleconsultas / 2.973.438 exames / 27.875 internações / 2.961 partos / 199 transplantes.
- **Ensino:** Atividades para 643 alunos de graduação, 2 mestrados e doutorados e 6 cursos de especialização da UFRGS / Treinamento em serviço de 570 residentes médicos e 120 multiprofissionais / 198 estágios não obrigatórios e 77 obrigatórios.
- **Pesquisa:** 742 projetos submetidos / 795 artigos científicos publicados / 168 projetos sobre covid-19 e participação em 51 publicações científicas sobre o tema / 1.370 participantes em dois protocolos de pesquisa com vacinas contra a covid-19.

OUTROS RESULTADOS

- **Inovações e melhorias:** Criação de consultas na modalidade de teleatendimento / Desenvolvimento de novas funcionalidades no aplicativo para pacientes, evitando necessidade de deslocamento até o hospital, filas e aglomerações / Início da ocupação dos novos prédios, atendendo alguns dos itens programados no planejamento pré-pandemia, como a abertura de nova recepção do Ambulatório no Bloco C, a instalação do novo Centro de Material e Esterilização no Bloco B e transferência, para este edifício, da Emergência Pediátrica.

CONCLUSÃO

Este case relata estratégias, ações e resultados no enfrentamento da pandemia de covid-19 pelo HCPA no ano de 2020, período utilizado como corte para unificar a apresentação das informações. Em 2021, as estratégias mencionadas continuam focando a atuação da instituição, agregando novas iniciativas conforme necessidades impostas pelo cenário em constante mudança. No momento em que o presente documento é finalizado, a instituição, após enfrentar o maior pico da demanda ao longo de toda crise, nos meses de março e abril de 2021, encontra-se em uma fase de redução na ocupação dos leitos de covid-19 e ensaia a retomada de parte dos serviços assistenciais não covid-19 suspensos, sempre observando o panorama local, tendo como norte as diretrizes definidas no Plano de Contingência e a coordenação do Grupo de Trabalho para a Preparação do Enfrentamento ao Coronavírus.

A experiência vem trazendo aprendizados que devem ser incorporados às rotinas do hospital. Em primeiro lugar, a importância de se manter um planejamento dinâmico e flexível, em sintonia com a análise permanente dos cenários interno e externo, amparada em informações fidedignas e altamente disponíveis. Na pandemia, a capacidade do HCPA de antecipar-se às demandas e redirecionar rapidamente as ações planejadas revelou-se fundamental para o cumprimento da missão institucional e a preservação de sua sustentabilidade, em que pesem todas as dificuldades apresentadas.

Outro aprendizado relevante diz respeito à importância de repensar processos e modos de trabalho, compatibilizando eficiência dos resultados, sustentabilidade empresarial e proteção dos colaboradores. Ações implementadas no contexto da pandemia, como a adoção do teletrabalho e a migração de processos para ambientes virtuais atestaram a possibilidade de manter e até mesmo ampliar atividades e processos de apoio, com eficácia, atendimento às necessidades dos usuários e economia de recursos. O teletrabalho, em especial, foi essencial para reduzir a circulação de pessoas - não só no hospital, mas também no ambiente urbano - e ocorreu sem prejuízos às atividades. Neste contexto, o HCPA desenvolve estudos, para posterior submissão ao Governo Federal, considerando a possibilidade de adoção permanente dessa modalidade nas áreas e funções possíveis.

Há que destacar, ainda, a comprovação de que uma cultura organizacional forte é indispensável para a promoção de mudanças e o enfrentamento de crises. Contando com o engajamento dos colaboradores e incentivando-o e reconhecendo-o por meio de diferentes ações, o HCPA vem conseguindo dar conta da demanda gerada pela pandemia e, em paralelo, desenvolver um grande conjunto de atividades e introduzir inovações e melhorias. Está programada para 2021 a segunda edição da Pesquisa de Cultura Organizacional, prevista para 2020 mas postergada em função da pandemia, com a meta de atingir um índice de confiança de 70%, ultrapassando os 63% obtidos em 2018.

Por fim, destaca-se a percepção institucional sobre a importância do estabelecimento de parcerias com a sociedade, por meio do apoio a ações e projetos diversos. Iniciada no contexto da pandemia, a mobilização do hospital nesse sentido está sendo incrementada em 2021, com lançamento de campanha para captação de novos parceiros.

BIBLIOGRAFIA

- BERGUE, S. *Gestão de pessoas em organizações públicas*. Caxias do Sul, RS: Educs, 2010.
- CHIAVENATO, I. *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIMA, A.; GUTMAN, R. *Como liderar em uma era de grandes mudanças*. Harvard Business Review Brasil, 05 mar. 2021. [acesso em 28 abr 2021]. Disponível em: <https://hbrbr.com.br/como-liderar-em-uma-era-de-grandes-mudancas/>.
- GHANI, A. K.; JAYAKABALAN, V.; SUGUMAR, M. *Impact of advanced manufacturing technology on organizational structure*. The Journal of High Technology Management Research, Elsevier Science, 2002.
- FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. *Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia covid-19: recomendações gerais*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020a. [acesso em 20 abr 2020]. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%c3%bade-Mental-e-Aten%c3%a7%c3%a3o-Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-recomenda%c3%a7%c3%b5es-gerais.pdf>.
- FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. *Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia covid-19: recomendações para gestores*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020b [acesso em 20 abr 2020]. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%c3%bade-Mental-e-Aten%c3%a7%c3%a3o-Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-recomenda%c3%a7%c3%b5es-para-gestores.pdf>.
- INTER-AGENCY STANDING COMMITTEE. *IASC guidelines on mental health and psychosocial support in emergency settings*. Genebra: IASC, 2006. [acesso em 15 abr 2020]. Disponível em: https://www.who.int/mental_health/emergencies/guidelines_iasc_mental_health_psychosocial_june_2007.pdf.
- LIMA, S. M. V.; BRESSAN, C. L. *Mudança organizacional: uma introdução*. In S.M.V. Lima (Ed.), *Mudança organizacional – teoria e gestão* (17-63). Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.
- NARVAEZ, J. C. M., POERSCH, A. L., CARVALHO, F. G., CARDOZO, D. L., ORNELL, FI, LIMA, F. M., RAMOS, M. Z. In: *Profissionais de saúde durante a pandemia da Covid-19: adaptações e cuidados. Protocolos em saúde mental na pandemia da Covid-19 / um guia com diretrizes práticas*. Org. VAZQUEZ, A. C. S. Porto Alegre: Ed. da UFCSPA, 2020. Recurso on-line (170 p.)
- ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. *Primeiros cuidados psicológicos: guia para trabalhadores de campo*. Brasília, DF: OPAS: 2015. [acesso em 15 abr 2020]. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=prevencao-e-cont-doencas-edesenv-sustentavel-071&alias=1517-primeiros-cuidados-psicologicos-um-guia-para-trabalhadores-campo-7&Itemid=965.
- POERSCH, A. L., Cardozo, D. L., Ramos, M. Z., Lima, F. M., & Carvalho, F. G. (2020). *Time de Resposta Rápida em Saúde Mental (TRRSM): Protocolo de atendimento psicossocial para trabalhadores da saúde no contexto de pandemia*. *Clinical and Biomedical Research*, 40(2).
- SCOBILIC, J.; *Aprenda com o futuro*. Harvard Business Review Brasil, 10 jul 2020. [acesso em 28 abr 2021]. Disponível em: <https://hbrbr.com.br/aprenda-com-o-futuro/>
- ZHENG, W. *Cinco estratégias para apoiar os funcionários durante uma crise*. Harvard Business Review Brasil, 15 fev 2021. [acesso em 28 abr 2021]. Disponível em: <https://hbrbr.com.br/cinco-estrategias-para-apoiar-os-funcionarios-durante-uma-crise/>

INFORMAÇÕES SOBRE AS AUTORAS

Daniela Santos Türck - Chefe do Serviço de Desenvolvimento Organizacional da CGP

Márcia Ziebell Ramos - Psicóloga do Serviço de Psicologia/Serviço de Medicina Ocupacional

Elisa Kopplin Ferraretto - Assessora de Comunicação para Assuntos Estratégicos da Diretoria Executiva



HOSPITAL DE
CLÍNICAS
PORTO ALEGRE RS

5
anos

ANEXOS

ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19:

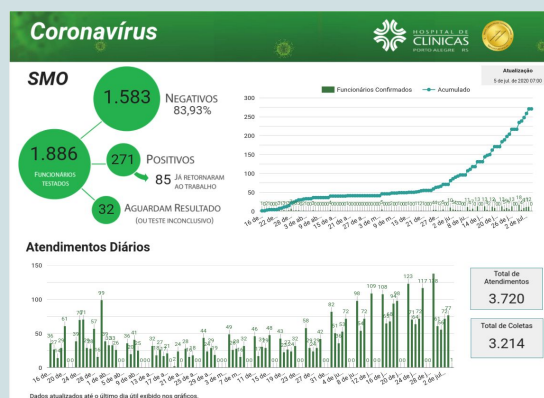
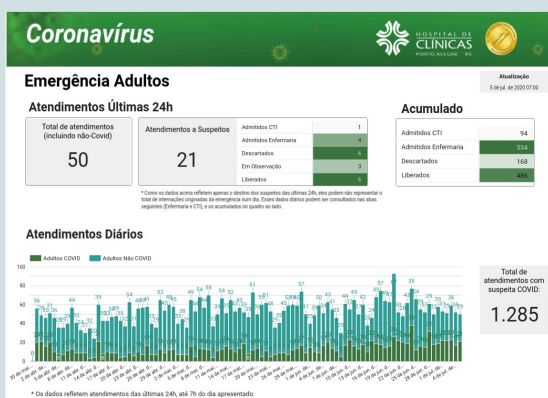
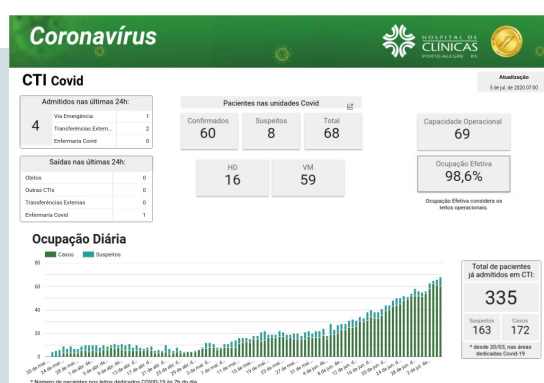
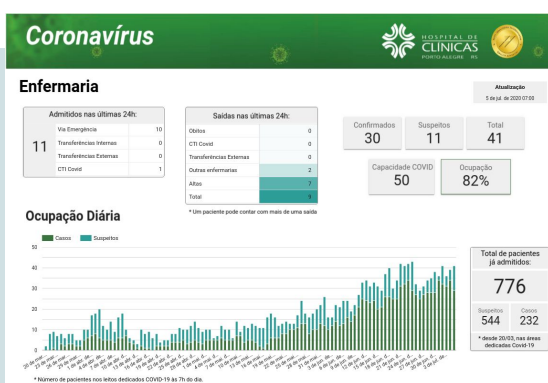
as múltiplas estratégias de um hospital público
de referência a casos críticos da doença
para reorganizar a força de trabalho
e cuidar dos profissionais

Observação: As fotografias em que profissionais aparecem sem máscaras correspondem ao período inicial da pandemia, em que este EPI não era obrigatório.



Ao lado, primeira reunião de grupo multiprofissional em 29 de janeiro de 2020 para analisar o cenário da pandemia

Abaixo, dashboard proporciona acesso a informações atualizadas e fidedignas para embasamento à tomada de decisões





No final de fevereiro, antecipando-se à demanda, o HCPA mostrou às autoridades o prédio onde poderiam ser instalados leitos de CTI e entregou pedido de recursos e vagas ao Governo Federal



Diversas equipes mobilizaram-se para a aquisição e instalação de equipamentos em caráter de urgência



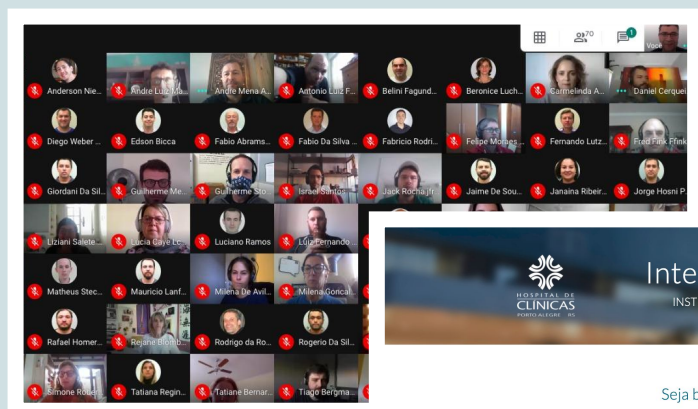


De 2 de abril a 4 de agosto de 2020, foram abertos 105 leitos de CTI dedicados à covid-19

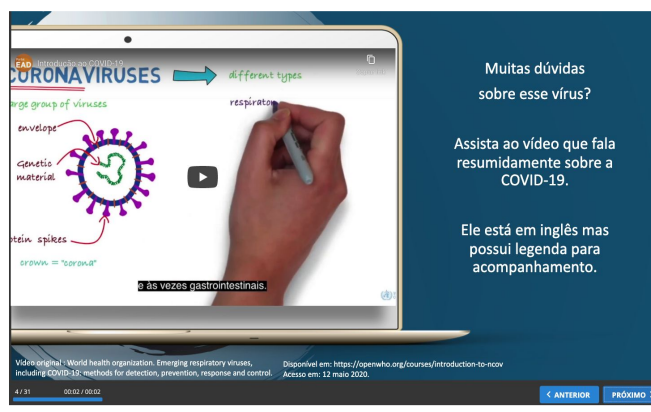


Profissionais trabalhando no CTI covid-19 em momentos de pico de demanda





Colaboradores em teletrabalho, hotsite para integração virtual de novos funcionários e capacitação on-line



Readequação da força de trabalho: voluntários internos realocados, atuando na comunicação de pacientes e familiares no CTI e realizando plantões na Emergência



Distribuição de EPIs em área central



Orientação sobre nova área de atendimento do Serviço de Medicina Ocupacional

NutriEncontros

Aumentei de peso na pandemia e agora?
Ansiedade engorda? Posso jantar à noite?
Por que tenho tanta fome?

O quê?
Vem conversar sobre estas e outras dúvidas com profissionais do grupo Para Além da Balança.

Quando?
Segundas-feiras, das 17h às 18h, a partir do dia 10 de agosto

Onde?
Sempre pelo link: bit.ly/301hz96

Você pode marcar esta ação na sua agenda Google.

BreakFit

Exercite-se com o HCPA

Dedique 15 minutos para cuidar de você! Tenha um momento de relaxamento e desconexão por meio de atividades físicas on-line e ao vivo.

Quando?
Terças-feiras, às 11h.
Sextas-feiras, às 12h-14h.

Onde?
No local em que você estiver ou preferir. É pela internet, sempre pelo link bit.ly/BreakFitHCPA ou pelo QRCode abaixo.

Você pode marcar esta ação na sua agenda Google.

Para receber mais informações e dicas diretamente no seu celular, salve número 3359.8784 no seu aparelho e envie uma mensagem de WhatsApp manifestando seu interesse.

Ações de promoção do bem-estar

Reconnecte-se.

Pelos próximos minutos, convidamos você a praticar algumas técnicas de redução de ansiedade do método Kaiut Yoga.

Acesse o QR code e confira:

Além disso, agradecemos sua dedicação presenteando com 30 dias grátis na nossa escola online.

Acesse para saber mais:

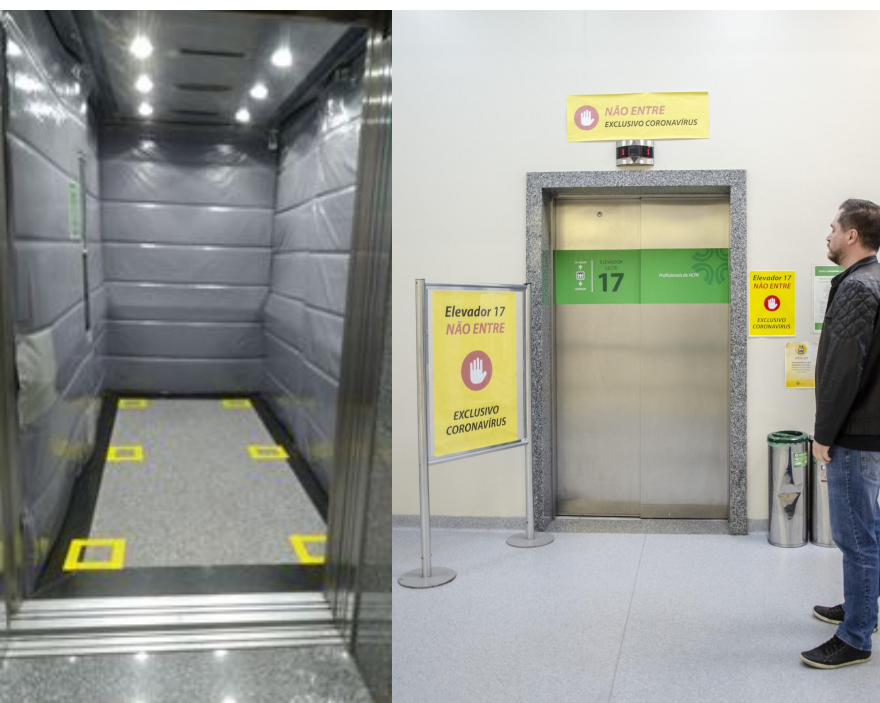
 

Escola Online Kaiut Yoga escola-online.kaiutyoga.com
SEU CORPO INDEPENDENTE E INTELIGENTE

(51) 3131 4424 • (51) 9 9963 9188 • portugues@kaiutyoga.com
#kaiutyogaBrasil @kaiutyogaBrasil

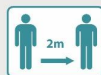


Supercrachás humanizando as relações



Demarcações e orientações para uso de espaços comuns, como elevadores, salas de lanches e refeitório

Cuidados básicos na sala de lanche na prevenção do coronavírus



Sem máscara, mantenha, pelo menos, 2m de distância da outra pessoa.



Siga o protocolo para higienização das mãos.



Após o uso da superfície, higienize com quaternário de amônio.

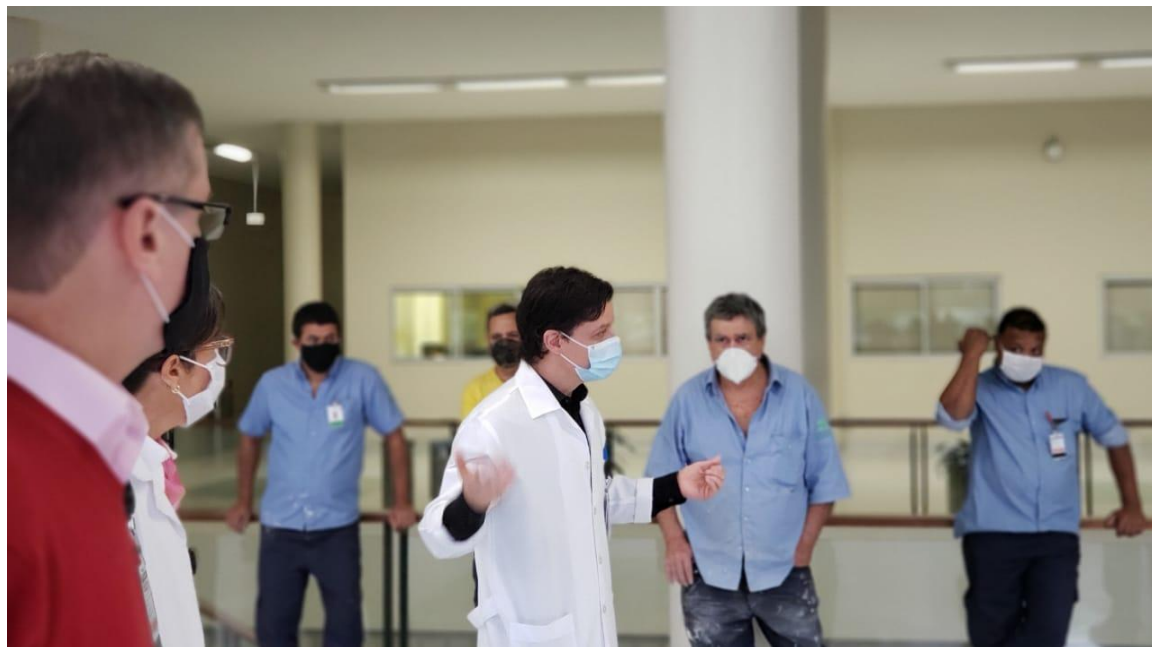


Use os EPIs disponíveis para a assistência (máscara e óculos ou protetor facial). Retire a máscara apenas para comer e beber.



Respeite a capacidade máxima de pessoas da sala.





Grupos de mediação para escuta aos colaboradores



Bom dia, gente!

Esta semana, vamos divulgar uma atualização das nossas Diretrizes para Medidas de Segurança e Uso de EPIs.

Adianto alguns itens em destaque:

- Necessidade de higiene de mãos antes e após o uso de luvas
- Promoção do mascaramento universal de pacientes
- Uso obrigatório de protetor facial para contato com os pacientes
- Veto ao uso de máscaras N95 com válvulas expiratórias

É fundamental observarmos estas e as demais diretrizes. Temos que seguir cuidando de nós e dos outros, não vamos relaxar na prevenção e proteção!!

Boa semana a todos,

Nadine



*Parcerias trazendo mais proteção
e bem-estar aos colaboradores*

O HCPA conta com você. Faça sua doação.



HOSPITAL DE
CLÍNICAS
PORTO ALEGRE RS

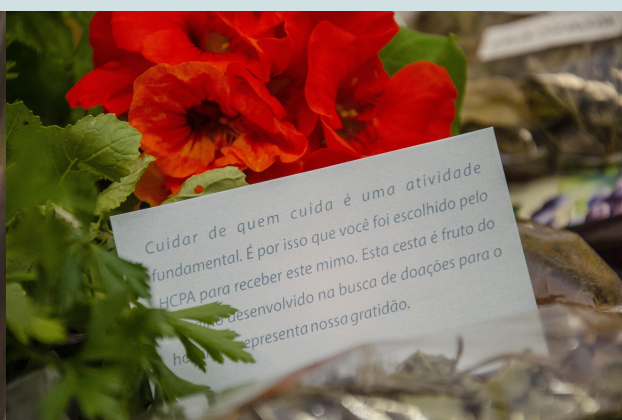
O Hospital de Clínicas de Porto Alegre é referência para os atendimentos de alta complexidade da Covid-19.

Neste cenário, toda a ajuda é bem-vinda, especialmente no que diz respeito à doação de materiais e equipamentos para garantir a proteção de profissionais e o atendimento às vítimas da pandemia.



Acesse www.hcpa.edu.br e saiba como contribuir.

**Solidariedade
também contagia**





Hotsite Coronavírus



Hotsite para doações



Documentário com depoimentos de integrantes do grupo de trabalho



Livro digital Nove meses de enfrentamento da covid-19

LINKS

Campanhas de comunicação 2020

Campanha motivacional

Fase 1

Cartaz - Totem

Cartazes com desenhos de crianças

E-mail 1

E-mail 2

Proteção de tela 1

Proteção de tela 2

Proteção de tela 3

Proteção de tela 4

Proteção de tela 5

Fase 2

Card redes sociais

E-mail interno

Proteção de tela 1

Proteção de tela 2

Proteção de tela 3

Proteção de tela 4

Proteção de tela 5

Campanha de bom uso do refeitório

Peças de comunicação

Campanha sobre comportamento em áreas comuns

Elevador covid

Elevadores

Refeitório

Salas de lanche

Campanha Psiquiatria Positiva

Peça 1

Peça 2

Peça 3

Peça 4

Peça 5

Peça 6

Peça 7

Peça 8

Peça 9

**Boletins informativos 2020**[Edição 1](#)[Edição 2](#)[Edição 3](#)[Edição 4](#)[Edição 5](#)[Edição 6](#)[Edição 7](#)[Edição 8](#)[Edição 9](#)[Edição 10](#)[Edição 11](#)[Edição 12](#)[Edição 13](#)[Edição 14](#)[Edição 15](#)[Edição Especial Perguntas Frequentes](#)[Edição Especial Áreas Cirúrgicas](#)**Vídeos informativos 2020**[Edição 1 \(14/3\)](#)[Edição 2 \(15/3\)](#)[Edição 3 \(16/3\)](#)[Edição 4 \(17/3\)](#)[Edição 5 \(18/3\)](#)[Edição 6 \(18/3\)](#)[Edição 7 \(19/3\)](#)[Edição 8 \(20/3\)](#)[Edição 9 \(25/3\)](#)[Edição 10 \(27/3\)](#)[Edição 11 \(19/4\)](#)[Edição 12 \(19/4\)](#)[Edição 13 \(8/4\)](#)**Vídeos sobre saúde mental 2020**[Vídeo 1](#)[Vídeo 2](#)[Vídeo 3](#)[Vídeo 4](#)[Vídeo 5](#)[Vídeo 6](#)[Vídeo 7](#)[Vídeo 8](#)[Vídeo 9](#)[Vídeo 10](#)[Vídeo 11](#)[Vídeo 12](#)[Vídeo 13](#)[Vídeo 14](#)**Encontro Virtual com a Diretoria 2020**[Coronavírus \(6/4\)](#)[Uso de EPIs \(17/4\)](#)[Segurança Ocupacional e Covid-19 \(24/4\)](#)[Suporte à Saúde Mental das Equipes de Trabalho em Tempos de Pandemia \(30/4\)](#)[Epidemiologia do Coronavírus: transformando desafios em oportunidades \(15/5\)](#)[Reinvenção dos Processos da CGP em Tempos de Covid-19 \(22/5\)](#)[Comportamento e Convivência no Hospital em Tempos de Covid-19 \(29/5\)](#)[Teleatendimento e as Ferramentas de Apoio à Atenção Primária à Saúde Durante a Pandemia \(5/6\)](#)[Práticas de Saúde Física e Mental em Época de Pandemia \(15/6\)](#)[Política de Testagem do Coronavírus - Funcionários \(10/7\)](#)[Política de Testagem do Coronavírus - Pacientes \(17/7\)](#)