

ultrapassa 1/1000 habitantes, conforme preconizado pela OMS, a mesorregião centro ocidental paranaense tem deficiência desses recursos humanos, evidenciado sua má distribuição. Além disso, os gastos com equipamentos diagnósticos é inadequado, sendo excessivo para alguns e insuficiente para outros. Unitermos: Gestão em saúde; Recursos de saúde; Mesorregião centro ocidental paranaense.

P1032

Principais aspectos destacados por avaliadores e avaliados durante as entrevistas de avaliação de desempenho

Adriana Serdotte Freitas Cardoso, Clarice Maria Dall'Agnol - UFRGS

Introdução: A adoção de perspectivas crítico-participativas na avaliação de desempenho, levando-se em consideração a história da organização do trabalho, apresenta uma trajetória relativamente recente. Nas últimas décadas, melhorar o desempenho humano e organizacional tem sido uma questão de grande destaque na gestão pública. Considerando o cenário contemporâneo e a sua dinamicidade, bem como a valorização do conhecimento e a relação entre o desempenho humano e a qualidade dos resultados da organização, o processo de avaliação de desempenho desponta como uma importante ferramenta para a promoção do crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional. **Objetivo:** descrever quais são os principais aspectos destacados, por avaliadores e avaliados, durante a entrevista de avaliação de desempenho profissional. **Método:** pesquisa exploratório-descritiva realizada com profissionais da saúde em um hospital público da região sul do Brasil. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário semiestruturado, com ancoragem na estatística descritiva para análise das questões fechadas e análise de conteúdo do tipo temática para as questões abertas. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS sob parecer nº 1.193.585 e pela Comissão de Ética em Pesquisa do Grupo Hospitalar Conceição sob parecer nº 1.289.551. **Resultados:** Nos resultados dos questionários, encontrou-se que os aspectos positivos (39%) e os pontos de melhoria (27%) são os principais tópicos destacados durante a avaliação de desempenho, tanto na condição de avaliado quanto na de avaliador. As considerações registradas nas questões abertas denotam certa ênfase nas avaliações em realçar as potencialidades do trabalhador e a necessidade de estimular os aspectos que demandam aprimoramento. **Conclusão:** O destaque para as potencialidades dos trabalhadores na avaliação assim como o realce dos aspectos positivos poderia ser o ponto de partida para influenciar positivamente as atitudes dos colaboradores. Todavia, para o estabelecimento de um processo avaliativo dialógico e participativo, é necessário ir além do simples realce aos aspectos assertivos com o intuito de gerar ou influenciar uma atitude positiva nos trabalhadores. Torna-se primordial buscar, através do diálogo, a problematização da realidade e do cotidiano de trabalho, objetivando que o trabalhador, a partir de um olhar crítico do contexto e de si mesmo, descubra-se capaz de identificar potencialidades e fragilidades. **Unitermos:** Avaliação de desempenho profissional; Gestão em saúde; Pesquisa em administração de enfermagem.

P1033

Percepções vivenciadas por avaliadores e avaliados durante as entrevistas de avaliação de desempenho

Adriana Serdotte Freitas Cardoso, Clarice Maria Dall'Agnol - UFRGS

Introdução: Em relação ao mundo do trabalho, aponta-se que o mesmo tem passado por constantes transformações culturais ao longo das décadas: os recursos humanos passaram a ser denominados capital humano e o setor de recursos humanos atualmente é conhecido como gestão de pessoas, cuja atribuição principal é procurar desenvolver e qualificar a organização. As instituições entendem o processo de avaliação de desempenho profissional como parte integrante da própria política de recursos humanos, sendo componente essencial à atividade administrativa. Nesse contexto, apesar das inúmeras contribuições que podem derivar do processo avaliativo, diversos obstáculos permanecem, alguns explícitos, outros nem tanto. **Objetivo:** descrever quais são as principais percepções de avaliadores e avaliados, durante as entrevistas de avaliação de desempenho profissional. **Método:** pesquisa qualitativa, exploratório-descritiva realizada com profissionais da saúde em um hospital público da região sul do Brasil. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário semiestruturado, com ancoragem na de conteúdo do tipo temática. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS sob parecer nº 1.193.585 e pela Comissão de Ética em Pesquisa do Grupo Hospitalar Conceição sob parecer nº 1.289.551. **Resultados:** os respondentes, de um modo geral, percebem-se tranquilos, seguros e sentem prazer e satisfação com a avaliação de desempenho. Entretanto, convém ressaltar que os sentimentos de prazer e satisfação ao término da entrevista avaliativa é inferior quando no papel de avaliadores, assinalando provavelmente um desconforto maior ao avaliar do que ao ser avaliado. **Conclusão:** Os resultados reforçam a necessidade de conduzir a avaliação de desempenho alicerçada em um processo dialógico, reflexivo e que busca uma leitura crítica da realidade em que os profissionais estão imbricados. Demonstram também que há um longo caminho a ser percorrido até romper com paradigmas tão arraigados que inviabilizam enxergar na avaliação de desempenho uma possibilidade para o efetivo exercício crítico-reflexivo de avaliadores e avaliados, sem desconsiderar o contexto de trabalho no qual ambos estão inseridos. **Unitermos:** Avaliação de desempenho profissional; Gestão em saúde; Pesquisa em administração de enfermagem.

P1035

Na condição de avaliado e avaliador: considerações sobre a avaliação de desempenho

Adriana Serdotte Freitas Cardoso, Clarice Maria Dall'Agnol - UFRGS

Introdução: Além de fornecer informações para o diagnóstico de necessidades de treinamento e desenvolvimento, a avaliação de desempenho compreende um instrumento gerencial que subsidia decisões administrativas relacionadas à movimentação de pessoal nos planos de carreira, a validação de critérios de seleção de pessoal, bem como possibilita acompanhar o trabalho de cada membro da equipe, a relação entre os resultados esperados e os alcançados, e monitorar de forma abrangente e continua o caminhar da equipe como um todo. Neste sentido, ainda pode oferecer oportunidades para o reconhecimento, o reforço positivo e a melhoria no ambiente de trabalho. Apesar do ato de avaliar estar presente no processo evolutivo da humanidade e do ser humano, desde o seu nascimento, na mesma medida em que a temática ganha espaço para reflexão, também gera polêmica entre gestores e trabalhadores. **Objetivo:** caracterizar aspectos do ato de avaliar e do espaço/momento de ser avaliado na percepção dos sujeitos envolvidos nesse processo. **Método:** pesquisa qualitativa, exploratório-descritiva realizada com profissionais da saúde em um hospital público da região sul do Brasil. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário semiestruturado, com ancoragem na análise de conteúdo do tipo temática. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS sob parecer nº 1.193.585 e pela Comissão de Ética em Pesquisa do Grupo Hospitalar Conceição sob parecer nº 1.289.551. **Resultados:** As informações

oriundas dos questionários apontam aspectos significativos da avaliação de desempenho e foram agrupadas em três eixos temáticos: objetivo da avaliação de desempenho, aspectos significativos do processo de avaliação de desempenho e alternativas facilitadoras do processo de avaliação. Conclusão: Apesar da importância inquestionável da avaliação de desempenho no mundo do trabalho, esta ainda constitui um grande desafio para gestores e trabalhadores. Os participantes ressaltaram o entendimento da complexidade inerente ao ato de avaliar. No entanto, ser avaliado também é complicado e pode ocasionar uma série de inquietações. Para suscitar um processo de reflexão crítica é necessário que este seja um exercício contínuo ampliado aos dois agentes envolvidos. Tanto avaliado quanto avaliador precisam estar mobilizados para falar e permitir-se ouvir, tecendo novas considerações à medida que o outro se pronuncia. Unitermos: Avaliação de desempenho profissional; Gestão em saúde; Pesquisa em administração de enfermagem.

P1050

Programa de acompanhamento de pessoa com deficiência - PCD admitidas em uma instituição financeira nacional, no Estado do Rio Grande do Sul

Sheila de Castro Cardoso Toniasso, Ana Luiza Santos de Souza, Liziane da Silva Matte, Renata Pavão Moreira, Janaína da Silva Martins - Banco do Brasil

Para a inserção da Pessoa com Deficiência (PcD) admitida em uma Instituição Financeira Nacional, a equipe do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) implementa um Programa de Acompanhamento, de forma a auxiliar a inclusão do funcionário na unidade de trabalho, reconhecendo os fatores que facilitam e dificultam esse processo, bem como para adequar as condições de trabalho às necessidades dos trabalhadores. As ações visam analisar a inserção do funcionário no processo de trabalho na instituição financeira, avaliar a compatibilidade das atribuições do cargo e a deficiência em questão, bem como verificar a adaptação do funcionário às orientações prescritas. Após há a avaliação das necessidades de novos ajustes. Previamente à admissão da PcD, são realizadas reuniões de sensibilização com a equipe e com o gestor que receberão o funcionário. Além disso, está prevista a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) onde é verificada a necessidade de adaptações no posto de trabalho e/ou acessórios assistivos para execução das tarefas. No decorrer do contrato de experiência são realizadas entrevistas com o funcionário PcD e com o gestor, visando identificar necessidades de adaptações e acessibilidade adicionais àquelas identificadas na AET. Sendo assim, este programa de inserção/inclusão, por meio da avaliação do próprio funcionário e avaliação do gestor, proporciona a análise das condições de trabalho, assim como permite avaliar as necessidades adaptativas dos PcDs aos processos. Unitermos: Acessibilidade, Pessoa com deficiência; Inclusão.

P1083

Enfermagem do centro cirúrgico ambulatorial e os danos relacionados ao trabalho

Anne Marie Flores Kroeff, Bruna Pires Madrid, Luiza Figueiredo Farias, Kamille Koteckewis, Cecília Helena Glanzner, Daiane Dal Pai, Juliana Petri Tavares, Sônia Beatriz Cócáro de Souza - HCPA

Introdução: O Centro Cirúrgico Ambulatorial (CCA) possui características similares ao Centro Cirúrgico (CC) tradicional, diferindo pelo fato de a alta do paciente ocorrer no mesmo dia do procedimento. O processo de trabalho é acelerado e são inúmeros os estressores que podem tanto comprometer a saúde e o bem-estar dos trabalhadores quanto prejudicar a qualidade da assistência prestada aos pacientes. Objetivo: Analisar os danos físicos, psíquicos e sociais dos trabalhadores de enfermagem do CCA do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA). Método: Trata-se de um estudo exploratório, descritivo e quantitativo, desenvolvido no período de novembro de 2017 a janeiro de 2018, aplicando-se a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT). A pesquisa foi aprovada pelo CEP do HCPA – CAAE: 65993517.9.0000.5327. Resultados: Participaram do estudo 48 trabalhadores da equipe de enfermagem, sendo maior parte mulheres 85,4% (41) e média de idade de 44,2 8,1 anos. Com relação a formação, 37,5% (18) possuem ensino médio completo e 25% (12) pós graduação. Quanto ao cargo, 68,8% (33) são técnicos de enfermagem, 20,8% (10) são enfermeiros e 10,4% (5) não responderam. A média de tempo de experiência em CCA foi de 14 anos e 11 meses 9,2 anos. Os turnos de trabalho dos participantes são: 31,2% (15), manhã, 33,3% (16), tarde, 25% (12), noite, 2,1% (1), intermediário, 2,1% (1) manhã e tarde e 6,3% (3) tarde e noite. Quanto a questões de saúde 35,4% (17) negaram ter problemas de saúde, 41,7% (20) referiram ter um ou dois problemas e 10,4% (5) relataram ter três ou mais problemas e 12,5% (6) não responderam. Em relação aos danos psicológicos, 89,6% (43) apresentaram risco baixo, 8,3% (4) risco médio e 2,1% (1) alto risco para dano psicológico relacionado ao trabalho. Em relação aos danos sociais, 93,8% (45) apresentaram risco baixo, 6,3% (3) risco médio e 0% (0) alto risco para dano social relacionado ao trabalho. Em relação aos danos físicos, 43,8% (21) apresentaram risco baixo, 47,9% (23) risco médio e 8,3% (4) alto risco para dano físico relacionado ao trabalho. Conclusões: Conclui-se que os trabalhadores do CCA estudado apresentaram risco baixo de danos físicos, psicológicos e sociais relacionados ao trabalho. Esses resultados são positivos para a unidade, pois reforça a importância e a necessidade de continuar aprimorando os serviços de atenção à saúde do trabalhador. Unitermos: Enfermagem perioperatória; Centro cirúrgico; Saúde do trabalhador.

P1129

Conhecimento dos enfermeiros de um hospital universitário sobre sistematização da assistência de enfermagem

Elisângela Souza, Jéssica Pereira da Cunha Machado, Débora Monteiro da Silva, Giovana Valquiria Monteiro da Silva, Aline dos Santos Duarte, Rodrigo D'Avila Lauer, Suzana Grings de Oliveira Silva - ULBRA/HCPA

Introdução: A Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE) é um método de assistência que se utiliza da implementação do Processo de Enfermagem (PE) buscando promover um cuidado de enfermagem planejado e fundamentado em conhecimentos teórico-científicos, viabilizando uma assistência efetiva e individualizada a cada paciente. O Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) delibera que a SAE deve ser implementada em todas as instituições de saúde do Brasil sendo privativa do enfermeiro. O PE consiste na aplicação das etapas de: Coleta de Dados; Diagnóstico de Enfermagem; Planejamento; Implementação e Avaliação de Enfermagem. Dada a importância da SAE, este trabalho procurou descrever o conhecimento dos enfermeiros de um hospital universitário a respeito deste método. OBJETIVO: Descrever o conhecimento dos enfermeiros de unidades de internação de um hospital universitário sobre a SAE. METODOS: Qualitativo, descritivo aplicado em um Hospital Universitário de grande porte da Região Metropolitana de Porto Alegre/RS, com 18 enfermeiros participantes, no ano de 2015. Após aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Luterana do Brasil, via Plataforma Brasil, com autorização nº 42925015.1.0000.5349. RESULTADOS: