

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
ESCOLA DE CIÊNCIAS DA VIDA
FACULDADE DE ENFERMAGEM**

**Isadora Toledo Runge RA: 21000813;
Julia Ferreira Fernandes Prestes RA: 21004201;
Júlia Roberta de Pádua RA: 21007834;
Maria Eduarda Barreto Higino Trolezi RA: 21012323;
Rafaella Cristina Ferreira RA: 21012204;
Thayná Aparecida de Cairos RA: 21009806.**

**TCC/PROJETO APLICATIVO EM ENFERMAGEM:
SAÚDE DO ADULTO/IDOSO E GESTÃO EM SAÚDE**

CONSTRUÇÃO DE UMA FERRAMENTA DE GESTÃO DE HORAS EXTRAS

CAMPINAS - SP

2024

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
ESCOLA DE CIÊNCIAS DA VIDA
FACULDADE DE ENFERMAGEM

**Isadora Toledo Runge; Julia Ferreira Fernandes Prestes; Júlia Roberta de Pádua;
Maria Eduarda Barreto Higino Trolezi; Rafaella Cristina Ferreira; Thayná Aparecida
de Cairos.**

PROJETO APLICATIVO EM ENFERMAGEM:
SAÚDE DO ADULTO/IDOSO E GESTÃO EM SAÚDE.

CONSTRUÇÃO DE UMA FERRAMENTA DE GESTÃO DE HORAS EXTRAS

Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade Projeto
Aplicativo, apresentado à Faculdade de Enfermagem
da Escola de Ciências da Vida da Pontifícia
Universidade Católica de Campinas, como exigência
para obtenção do grau de Enfermeiro.

Orientadora: Profa. Me. Mônica Costa Ricarte

CAMPINAS - SP

2024

	Runge, Isadora Toledo
R942c	Construção de uma ferramenta de gestão de hora extra / Isadora Toledo Runge ... [et al.] . - Campinas : PUC-Campinas, 2024. 44 f. Orientador: Mônica Costa Ricarte. TCC (Bacharelado em Enfermagem) - Faculdade de Enfermagem , Escola de Ciências da Vida, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas , 2024. Inclui bibliografia. 1. Enfermagem . 2. Gestão . 3. Ferramenta . I. Runge, Isadora Toledo et al. II. Ricarte, Mônica Costa . III. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Escola de Ciências da Vida. Faculdade de Enfermagem . IV. Título

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
ESCOLA DE CIÊNCIAS DA VIDA
FACULDADE DE ENFERMAGEM

CONSTRUÇÃO DE UMA FERRAMENTA DE GESTÃO DE HORAS EXTRAS

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e
aprovado em 06 de dezembro de 2024 pela
comissão examinadora:



Profª Me. Mônica Costa Ricarte
Orientadora



Prof(a). Dr(a). Gabriela Marchiori Carmo Azzolin
Membro da Banca Examinadora
Pontifícia Universidade Católica de Campinas

AGRADECIMENTOS

Realizar este projeto aplicativo foi consideravelmente desafiador, mas gostaríamos de expressar nossos agradecimentos àqueles que estiveram presentes em cada etapa deste processo.

À Deus, por ter nos mantido firmes neste propósito, por estar ao nosso lado em todos os momentos e por nos guiar, trazendo sabedoria e discernimento.

À nossa família, por acreditar em nós, nos incentivar em nossos estudos e encorajar a seguir nesta profissão maravilhosamente bela e humana.

Aos nossos companheiros, Gabriel, Matheus, Renato e Vitor, por estarem ao nosso lado nos momentos felizes e tristes, gratificantes e cansativos, sempre nos incentivando a darmos o melhor de nós.

À nossa querida professora e orientadora Mônica, por toda ajuda e ensinamentos, fazendo-nos desenvolver uma visão crítica, clínica e humanitária ao longo desses 4 anos, e nos desafiando a desenvolver este projeto com excelência.

Às enfermeiras, Akemi, gerente de enfermagem, e Maria, executiva do setor da hemodinâmica, por se disponibilizarem de forma direta na construção deste projeto, nos apresentando a realidade do setor e auxiliando na capacitação e aplicação do mesmo.

À um amigo especial que nos ajudou com o produto deste projeto, André. Obrigada por se disponibilizar para ensinar e compartilhar os seus conhecimentos, nos auxiliando nesta jornada.

Aos colegas de curso, por compartilharem aprendizados e experiências nestes últimos anos desafiadores, mas ao mesmo tempo enriquecedores, onde iniciamos em uma pandemia e que, logo após, criamos laços e amizades que poderemos levar além da faculdade.

À instituição de ensino Pontifícia Universidade Católica de Campinas, crucial para nosso desenvolvimento profissional e pessoal, proporcionando um ensino exemplar e de qualidade.

À todos os nossos amigos com quem compartilhamos nossos sentimentos e torceram por nossas conquistas, nosso muito obrigada por vibrarem conosco.

RESUMO

A equipe de enfermagem é responsável pelo cuidado direto e contínuo dos pacientes, assim o dimensionamento quantitativo desta equipe se dá por meio das características do serviço de saúde e do processo de trabalho realizado. Este projeto aplicativo teve como problemática a gestão das Horas Extras (HE) geradas pela equipe de enfermagem no setor da hemodinâmica de um Hospital Universitário, que se justificou pela incompatibilidade dos apontamentos realizados pelos funcionários na unidade e os gerados pelo Recursos Humanos da instituição. O objetivo foi planejar e implementar uma estratégia efetiva para gestão das horas extras na unidade de Hemodinâmica. Método: trata-se de um projeto aplicativo realizado no setor da Hemodinâmica de um Hospital Universitário, tendo como público-alvo os técnicos e auxiliares de enfermagem do setor. Inicialmente foi utilizado a ferramenta de gestão PDSA para o planejamento das ações a serem realizadas, tendo na sua primeira etapa a utilização de mais duas ferramentas, na busca pela causa raiz do problema o Diagrama de Ishikawa e para estruturar de forma objetiva cada ação que foi utilizada a ferramenta 5w3h. Nesta etapa também foi realizada uma busca bibliográfica, respondendo à pergunta: “quais estratégias eficientes para registro e controle de horas extras? ”. Assim elaborou-se um instrumento para coleta de dados na plataforma *google forms*, com questões que caracterizavam as HE, quanti e qualitativamente além de ter a ciência do enfermeiro responsável em cada apontamento. Após capacitação da equipe de enfermagem houve a implementação do projeto. Conclusão: Este projeto permitiu o planejamento e implementação de uma estratégia para gestão das horas extras, além de ter possibilitado uma otimização das horas de trabalho do enfermeiro beira leito, já que o controle das HE se apresentou de forma eficaz e eficiente.

Palavras-chave: Horas Extras; Gestão Hospitalar; Liderança em Enfermagem.

ABSTRACT

The nursing team is responsible for the direct and continuous care of patients, so the quantitative sizing of this team is based on the characteristics of the health service and the work process carried out. The problem with this application project was the management of Overtime (OT) generated by the nursing team in the hemodynamics department of a University Hospital, which was justified by the incompatibility of the entries made by the employees in the unit and those generated by the institution's Human Resources. The aim was to plan and implement an effective strategy for managing overtime in the hemodynamics unit. Method: This is an application project carried out in the Hemodynamics sector of a University Hospital, targeting the sector's nursing technicians and assistants. Initially, the PDSA management tool was used to plan the actions to be taken, with two other tools being used in the first stage: the Ishikawa diagram to find the root cause of the problem and the 5w3h tool to objectively structure each action. A literature search was also carried out at this stage, answering the question: "What are efficient strategies for recording and controlling overtime? ". A data collection tool was then drawn up on the google forms platform, with questions that characterized the OT, both quantitatively and qualitatively, as well as having the knowledge of the nurse responsible for each note. After training the nursing team, the project was implemented. Conclusion: This project made it possible to plan and implement a strategy for managing overtime, as well as optimizing the working hours of bedside nurses, since the control of OT was effective and efficient.

Keywords: Overtime; Hospital Management; Nursing Leadership

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. OBJETIVO	11
3. MÉTODO	12
3.1. PDSA	12
3.2. Diagrama de Ishikawa	13
3.3. 5W3H.....	14
4. RESULTADOS	19
4.1. Implementação da intervenção	19
5. CONCLUSÃO.....	24
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25
8. APÊNDICES	26
8.1. APÊNDICE 1 - Fundamentação Teórica.....	26
8.2. APÊNDICE 2 - Produto Final	28
8.3. APÊNDICE 3 - Etapas do Trabalho	28
8.4. APÊNDICE 4 - Devolutiva qualitativa da Executiva	32

1. INTRODUÇÃO

Atualmente a enfermagem brasileira representa cerca de 59% da força de trabalho em saúde no Brasil, estando mais concentrada em áreas urbanas, totalizando 56,8% dos profissionais atuando nas 27 capitais e regiões metropolitanas e, nas demais cidades do interior resulta em 40,9%. Constitui-se como a maior categoria profissional atuando no campo da saúde garantindo a qualidade do atendimento à saúde da população. Segundo dados do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), atualmente temos 2.432.079 profissionais registrados, sendo 1.408.185 técnicos de enfermagem, 429.183 auxiliares de enfermagem e 594.408 enfermeiros, totalizando 2,5 milhões de profissionais (Santos *et al.*, 2023).

Diante desse cenário, a equipe de enfermagem é responsável pelo cuidado direto e contínuo dos pacientes, sendo fundamental para o funcionamento dos sistemas de saúde público, privado e filantrópico (Santos *et al.*, 2023).

Em destaque, o enfermeiro, desempenha um importante papel na gestão de pessoas, assegurando que os cuidados prestados sejam organizados e realizados de maneira eficiente e com qualidade, incentivando a confiança e motivação de sua equipe, gerenciando conflitos e facilitando a resolução de problemas, exercendo planejamento e organização do processo de trabalho. Ademais, o enfermeiro também precisa estar atento à gestão de recursos humanos, a fim de controlar o quadro de funcionários, acompanhar atestados, substituir e contratar novos colaboradores (Silva *et al.*, 2022).

O enfermeiro durante o desempenho do seu processo de trabalho utiliza-se de ferramentas gerenciais, sendo instrumentos validados a partir de evidências, direcionando o profissional ao aperfeiçoamento e controle da qualidade dos serviços, onde é possível identificar, determinar, analisar e sugerir soluções aos problemas que causam interferência no bom desempenho na rotina do trabalho. Assim, algumas ferramentas de gestão norteiam a prática do profissional enfermeiro, podendo ser citado o método PDSA, como um modelo para contribuir nas estratégias para resolução de problemas, o diagrama de Ishikawa, utilizado na busca pela causa das não conformidades e o método 5W3H para auxiliar no planejamento das etapas de implementação das melhorias necessárias. (Sousa *et. al.*, 2022).

O dimensionamento do quantitativo de profissionais de enfermagem se dá por meio das características do serviço de saúde, das tarefas executadas pela enfermagem e relacionadas ao paciente, onde se avalia o grau de dependência necessária da equipe que o assiste e também seu contexto sociocultural (COFEN, 2024).

Para realizar o cálculo com o intuito de obter o referencial mínimo para o quadro necessário de profissionais de enfermagem nas vinte e quatro horas da unidade de internação, utiliza-se o sistema de classificação de pacientes (SCP) levando em consideração a proporção profissional e paciente, a distribuição percentual do total de profissionais de enfermagem e as horas necessárias de assistência de enfermagem. É de competência do enfermeiro realizar diariamente o registro da classificação dos pacientes segundo o SCP para justificar o quantitativo necessário de profissionais de enfermagem para as unidades de internação (COFEN, 2024).

Sendo assim, um dos campos onde o enfermeiro precisará realizar esse gerenciamento é o serviço de hemodinâmica, um setor destinado para a execução de diagnósticos e procedimentos terapêuticos utilizando técnicas invasivas como o cateterismo, para obter dados anatômicos e funcionais de cardiopatias, identificando perda de função, isquemias, obstruções, sangramentos e outras, podendo ser realizada a intervenção e tratamento desses eventos (COREN-PR, 2023).

Assim as particularidades do perfil do processo de trabalho de um serviço de hemodinâmica exigem profissionais altamente capacitados, o que requer, que quando da necessidade de alguma substituição, por falta, férias ou procedimento gerados fora do horário de funcionamento da unidade, seja realizada por outro membro da equipe, gerando um número significativo de horas extras nas unidades.

Desta forma, justifica-se este projeto aplicativo considerando a problemática apresentada frente ao número das horas extras geradas na unidade, bem como a divergência entre o registro realizado pelos colaboradores e os apresentados pelo Recursos Humanos da Instituição.

2. OBJETIVO

Planejar e implementar uma estratégia efetiva para gestão das horas extras na unidade de Hemodinâmica em um hospital de ensino.

3. MÉTODO

Trata-se de um projeto aplicativo, que é definido como um projeto que busca o desenvolvimento de capacidades para intervenções e transformação da realidade, gerando projetos reais, os quais buscam serem potentes, viáveis e factíveis. Nesse sentido, o projeto será realizado em torno da hora extra, para tal foi desenvolvido o seguinte caminho (Fonseca *et al.* 2017).

Esse projeto partiu do nó crítico apontado pela gestora da unidade de hemodinâmica de um hospital de ensino, onde o controle das horas extras era realizado por meio de um formulário preenchido pelos técnicos de enfermagem quando estes faziam hora extra no setor, porém estes registros divergiam do controle realizado pelos recursos humanos do hospital.

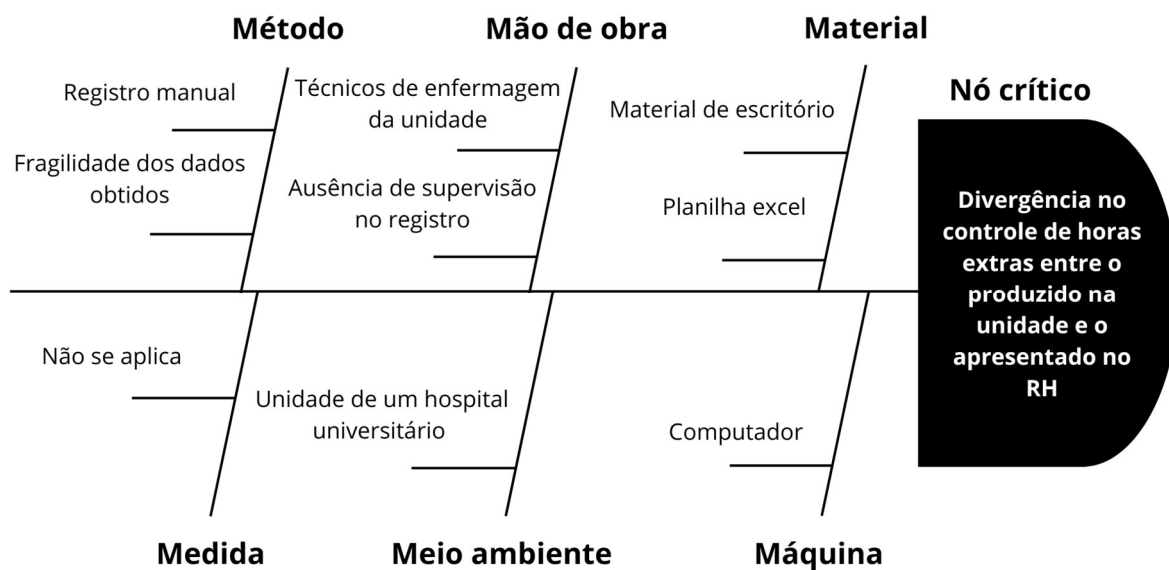
Com o problema delineado, deu-se início ao planejamento para a resolução do mesmo, sendo utilizado a ferramenta de gestão – PDSA. Esta ferramenta, tem como função auxiliar no planejamento de uma intervenção que irá gerar mudanças, funcionando como um ciclo, ou seja, a cada mudança realizada, deve-se aplicá-la novamente. Os passos que a compõem são: P (Plan) - planejar o teste, incluindo quais dados devem ser coletados e como coletá-los; D (Do) – executar o teste em pequena escala, analisando os dados e documentar problemas e observações inesperadas; S (Study) - analisar os resultados obtidos e compará-los com o resultado esperado; A (Act) – baseando-se na análise do teste, fazer adaptações e realizar ou não outro teste (Institute for Healthcare Improvement, 2016).

Planejamento:

3.1. PDSA



3.2. Diagrama de Ishikawa



Uma segunda ferramenta da gestão, denominado de 5W3H (Quadro I), auxiliará no desenvolvimento do ciclo, planejando a implementação da intervenção e definindo os indicadores empregados e os reflexos gerados pelos resultados na organização.

3.3. 5W3H

Quadro 1 - Ferramenta de gestão da ação (5W3H)

WHAT?	WHY?	WHERE?	WHEN?	WHO?	HOW?	HOW MUCH?	HOW TO MEASURE?
1. Compreensão do problema a ser trabalhado.	Foi feito contato inicial com a gerente para o entendimento sobre as necessidades/nó crítico.	Remoto.	20/10/2024	Todas as alunas.	Feito através de reunião com gerente de enfermagem do setor.	00,00	As alunas juntamente à orientadora consideraram o problema relevante para a realização de uma intervenção, o que permitiu o desenvolvimento do projeto.
2. Reunião com gerente de enfermagem do setor para alinhamento do desenvolvimento do projeto.	Para alinhar o desenvolvimento das ações iniciais para resolução do problema.	Remoto.	24/10/2024	Todas as alunas e gerente de enfermagem.	Através de reunião com gerente de enfermagem do setor, que teve como pauta “definição do projeto e forma de implementação”	00,00	Realizado alinhamento quanto ao desenvolvimento do projeto e delineação das etapas seguintes.
3. Desenvolvimento de um formulário para registro e informatização dos dados das horas extras realizadas por técnicos de enfermagem.	Para registro e automatização de horas extras realizadas pelos técnicos de enfermagem.	Remoto.	De 25/10/2024 a 28/10/2024	Júlia Ferreira; Júlia Roberta; Maria Eduarda.	Através da criação de um formulário pela plataforma Google Formulários, com direcionamento para o Excel.	00,00	Realizada avaliação do grupo acerca do material elaborado, feedback da orientadora, da gerente de enfermagem e enfermeira executiva do setor, seguida de análise dos indicadores.

4. Desenvolvimento da introdução, objetivo e do método.	Para embasamento teórico acerca do tema; Forma que o trabalho será desenvolvido e utilização das ferramentas de gestão: PDSA, Diagrama de Ishikawa e 5W3H.	Remoto.	28/10/2024	Isadora; Rafaella; Thayná.	1. Através de buscas bibliográficas para fundamentação teórica; 2. Reuniões entre as alunas responsáveis pela elaboração da parte teórica; 3. Apresentação dos resultados desta fase para a orientadora.	00,00	1. Selecionou-se artigos que se enquadram ao tema; 2. O projeto caminhou conforme cronograma pré-estabelecido; 3. Realizado feedback pela orientadora a respeito da parte escrita.
5. Compartilhamento entre os membros do grupo, sobre resultados obtidos até o momento como: formulário desenvolvido e cronograma e para implementação da ação ao serviço.	Validar a proposta e planejar a intervenção.	Remoto.	De 29/10/2024 a 31/10/2024	Todas as alunas e a gerente de enfermagem.	Envio do formulário para gerente de enfermagem do setor, através do Whatsapp.	00,00	A avaliação foi realizada através do acompanhamento de respostas do formulário e feedbacks constantes da gerente e executiva de enfermagem do setor.
6. Reunião com a gerente de enfermagem do setor e orientadora para alinhamento da capacitação e aplicação do projeto.	Para alinhar a capacitação e aplicação.	Remoto.	01/11/2024	Todas as alunas, gerente de enfermagem e orientadora.	Através do delineamento de pautas e realização de reunião remota.	00,00	Realizado pactuações sobre a capacitação e aplicação do projeto, data da aplicação, horário e enfermeiros participantes.
7. Capacitação com a enfermeira executiva do setor.	Para implementação da ferramenta na unidade de Hemodinâmica.	Unidade de Hemodinâmica do Hospital PUC Campinas.	04/11/2024	Todas as alunas e enfermeira executiva do setor.	Através da capacitação para os enfermeiros do setor sobre o preenchimento correto do formulário.	00,00	Avaliação realizada através de feedback da executiva do setor e respostas adequadas às perguntas contidas em um formulário trazendo situações problema hipotéticas.

8. Pré teste do produto.	Controle e registro de horas extras realizadas pelos técnicos de enfermagem.	Unidade de Hemodinâmica do Hospital PUC Campinas remotamente.	De 04/11/2024 a 15/11/2024	Todas as alunas.	Através da utilização do produto na Unidade.	00,00	Avaliação realizada através da quantidade e qualidade das respostas da equipe de enfermagem do setor.
9. Análise de respostas para geração de indicadores.	Para quantificar a quantidade de horas extras realizadas durante o período da implementação do produto e gerar indicadores.	Remoto.	De 16/11/2024 a 22/11/2024	Todas as alunas.	Através de ferramentas do Excel e reuniões entre as integrantes do grupo.	00,00	Avaliação realizada através da qualidade das respostas, gráficos e indicadores.
10. Ajustes finais e entrega da reestruturação do produto final.	Para conclusão do projeto.	Remoto/presencial.	De 29/11/2024 a 02/12/2024	Todas as alunas, enfermeira executiva do setor orientadora.	Através de reuniões e pactuações entre integrantes do grupo e orientadora.	00,00	A avaliação foi realizada através da entrega das adequações no formulário, propostas pela gerente de enfermagem do setor no prazo pré-estabelecido.
11. Elaboração da apresentação final e correções necessárias no trabalho escrito.	Para socialização do projeto com os colegas de sala e gerência do Hospital PUC - Campinas.	Remoto/presencial.	De 02/12/2024 a 05/12/2024	Todas as alunas e orientadora.	Através da elaboração de slides e reuniões entre as integrantes do grupo.	00,00	Essa etapa foi avaliada através da entrega das correções necessárias e do trabalho final, de forma adequada e dentro do prazo pré-estabelecido pelo grupo e orientadora.
12. Avaliação 360	Para avaliar cada integrante do grupo e a orientadora através dos tópicos contidos no subtítulo.	Remoto.	02/12/2024	Todas as alunas e orientadora.	Através da avaliação entre os membros do grupo.	00,00	A entrega da avaliação foi feita para a orientadora, sendo utilizada para compor a nota final dos membros do grupo e como

							feedback sobre a orientação do trabalho.
13. Apresentação final.	Para socialização do projeto com os colegas de sala, professores e gerência do Hospital PUC - Campinas.	Presencial.	06/12/2024.	Todas as alunas, orientadora, gerente de enfermagem e enfermeira executiva do setor.	Através de apresentação por meio de slides.	00,00	A apresentação final foi avaliada quanto à qualidade, através de feedback da orientadora e gestão do hospital.

Fonte: Elaboração das autoras, 2024.

Foi realizada uma revisão bibliográfica, que se encontra no Apêndice 1, evidenciando a importância da gestão e liderança do enfermeiro, podendo utilizar de algumas ferramentas para otimização do tempo e consequentemente o processo de trabalho em sua rotina. A partir disso, criou-se um formulário digital, para que os técnicos de enfermagem justificassem as horas extras realizadas, gerando um relatório no qual é possível filtrar as informações de maneira sistematizada, aprimorando o transcurso que envolvia essa atividade antes realizada manualmente e, assim, permitindo que o enfermeiro consiga ter mais tempo à beira leito.

Além disso, a equipe de enfermagem atuante na hemodinâmica, frequentemente lida com situações que exigem tempo além da sua jornada prevista, devido a situações de emergências, procedimentos prolongados ou demandas inesperadas. Através da estruturação do formulário para o registro de horas extras, permitiu-se documentar as ocorrências de forma clara e precisa.

4. RESULTADOS

4.1. Implementação da intervenção

O planejamento da intervenção teve início em outubro de 2024 envolvendo as autoras do projeto de intervenção e o serviço de hemodinâmica do Hospital PUC Campinas onde a intervenção foi aplicada.

O produto elaborado foi um formulário online, realizado através da plataforma Google Formulários e utilizado como disparador da intervenção. Previamente apresentado à gestora e enfermeira executiva do serviço para um pré-teste, visando o aprimoramento e adequação ao contexto local. Dentre os ajustes solicitados destacaram-se as necessidades de adicionar mais uma justificativa baseada nas respostas obtidas, alterar o critério de preenchimento da divergência das horas e disparar o link do formulário para os colaboradores.

Após o pré-teste construiu-se a versão final do produto “Registro de Hora Extra”. O produto na íntegra encontra-se no Apêndice 2.

Para a divulgação das estratégias de implementação foram realizadas as seguintes etapas: um convite verbal firmado entre as alunas, a gerente de enfermagem e a enfermeira executiva da unidade, e divulgado a data e horário para a realização da capacitação. A capacitação foi realizada pelas autoras do projeto e a enfermeira executiva do setor de hemodinâmica, no dia 04 de novembro de 2024 às 10 horas.

Durante o período de 11 dias, de 4 a 15 de novembro, a realização do pré-teste deu-se da seguinte forma: no primeiro momento ocorreu a apresentação da proposta à enfermeira executiva seguida da demonstração do instrumento do formulário para o registro das horas extras; realizado junto à enfermeira o passo a passo para o preenchimento do formulário; e ao final, utilizou-se um questionário com 3 casos fictícios com o intuito de avaliar a compreensão do significado de hora extra planejada e não planejada, esclarecendo possíveis dúvidas dos colaboradores.

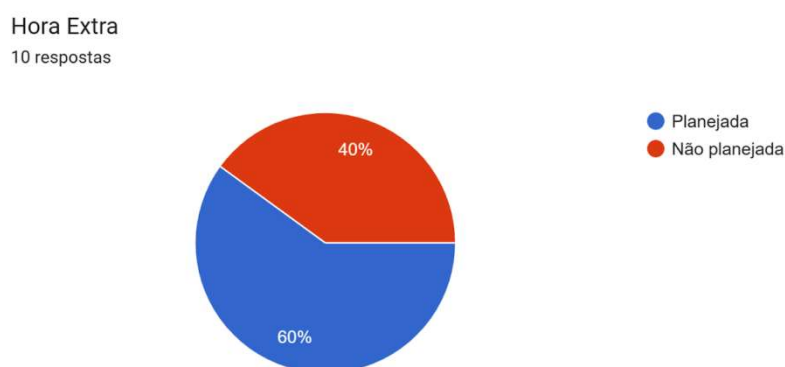
Na sequência os participantes responderam o formulário contendo o nome e número do RH; setor; turno em que realiza a sua jornada de trabalho; se a hora extra realizada era planejada ou não; tempo de divergências e justificativa no horário de entrada e saída; e nome do enfermeiro que foi justificado o motivo da hora extra. Este formulário ficou disponível através de um QR Code, mantido sob a responsabilidade do enfermeiro durante o plantão e, ao término do expediente, o colaborador realizava o preenchimento do formulário após pegar o acesso com o enfermeiro.

Após o período de pré-teste, foi realizada uma reunião com a gerente de enfermagem do hospital e a enfermeira executiva do setor de hemodinâmica para as considerações finais sobre a experiência obtida pela equipe ao utilizar o instrumento.

De acordo com o método implementado, os resultados obtidos encontram-se no Apêndice 3.

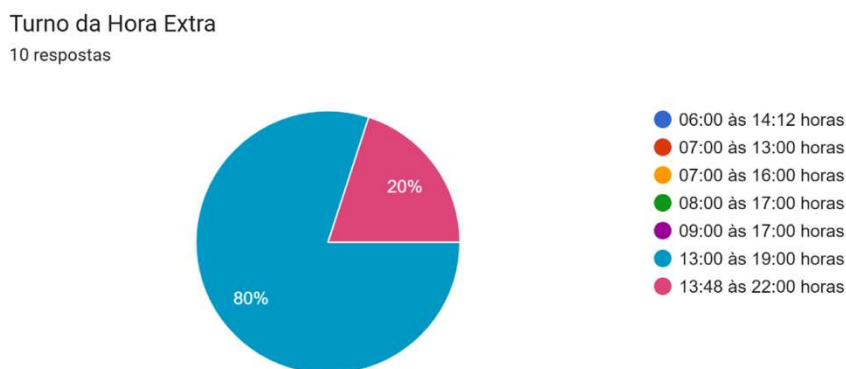
A seguir, se encontram as respostas do formulário digital, apresentadas através dos gráficos durante o período do pré-teste:

Gráfico 1. Respostas obtidas na pergunta sobre hora extra planejada ou não planejada. Campinas, 2024.



Fonte: Forms elaborado pelas autoras, 2024.

Gráfico 2. Respostas obtidas na pergunta sobre o turno em que foi realizada a hora extra. Campinas, 2024.



Fonte: Forms elaborado pelas autoras, 2024.

O gráfico 1 apresenta a quantidade de colaboradores que realizaram hora extra durante o período do pré-teste, onde obtivemos um total de 10 respostas. Dentre isso, 60% das respostas correspondem a hora que foi planejada, ou seja, foi comunicado anteriormente a estes funcionários da necessidade de exceder o tempo de serviço. Os 40% correspondem a hora não planejada, sendo assim, houve a necessidade de um expediente maior de trabalho, mas que foi comunicado no dia ou em determinado momento do plantão.

Já no gráfico 2, podemos visualizar o turno correspondente a hora extra realizada, que apresentou uma demanda maior no plantão da tarde.

Gráfico 3. Respostas obtidas na pergunta sobre o horário de divergência de entrada. Campinas, 2024.

Tempo de Divergência no horário de ENTRADA

10 respostas

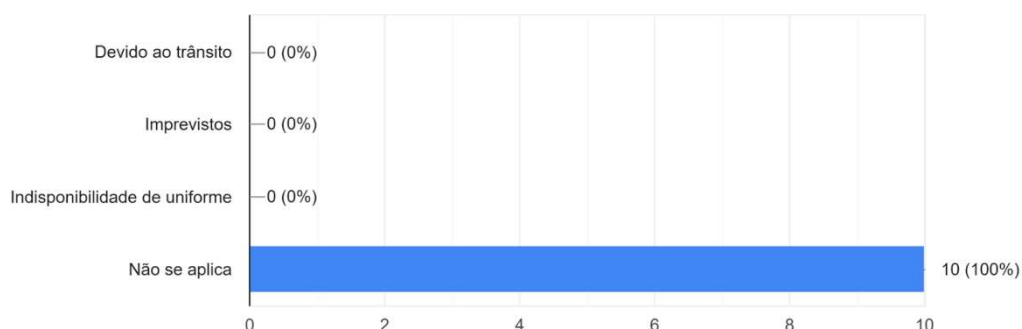


Fonte: Forms elaborado pelas autoras, 2024.

Gráfico 4. Respostas obtidas na pergunta sobre a justificativa da divergência no horário de entrada. Campinas, 2024.

Justificativa da Divergência - ENTRADA

10 respostas



Fonte: Forms elaborado pelas autoras, 2024.

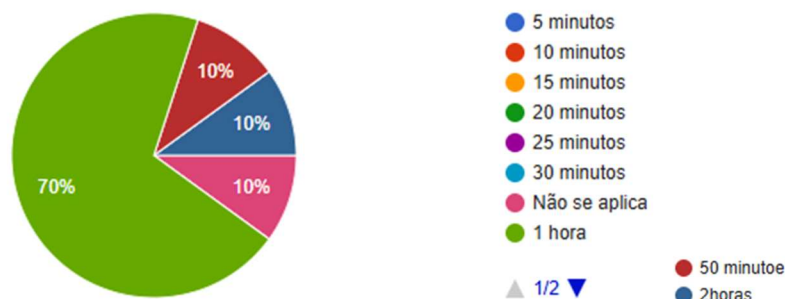
O gráfico 3 e 4 apresentaram uma contagem de 100% das respostas correspondente ao “não se aplica”, onde não houve divergências no momento da entrada no serviço.

Gráfico 5. Respostas obtidas na pergunta sobre o horário de divergência de saída. Campinas, 2024.

Tempo de Divergência no horário de SAÍDA

(considera-se Hora Extra de Saída, aquela realizada após 20 minutos de tolerância - Exemplo: se o horário de saída for 13h a tolerância se dá às 13:20h, assim inicia-se a contagem da Hora Extra a partir deste momento)

10 respostas

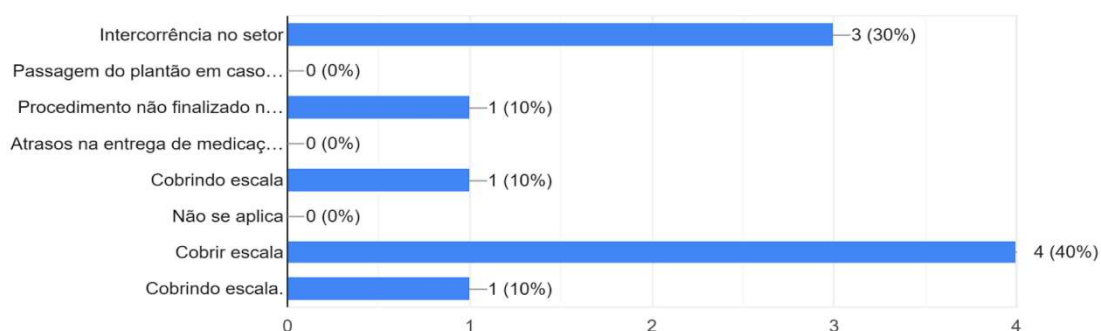


Fonte: Forms elaborado pelas autoras, 2024.

Gráfico 6. Respostas obtidas na pergunta sobre a justificativa da divergência no horário de saída. Campinas, 2024.

Justificativa da Divergência - SAÍDA

10 respostas



Fonte: Forms elaborado pelas autoras, 2024.

Não obstante, referenciados nos gráficos acima, observa-se a existência da divergência no momento da saída. Na pergunta do gráfico 5, obtivemos respostas do campo aberto denominado como “outros”, onde os funcionários podiam preencher a quantidade de minutos ou horas realizadas, além das alternativas presentes no formulário, sabe-se que com isso, atingiu-se 70% das respostas decorrentes a 1 hora de serviço adicional, representadas pela cor verde-claro, 10% sendo 50 minutos, representadas pela cor vermelho-escuro, 10% indicativos de 2 horas, representadas pela cor azul-escuro e, outros 10% como não se aplica, através da cor rosa.

Do mesmo modo, no gráfico 6 tivemos respostas do campo “outros”, onde 60% das respostas foram justificadas como “cobrir escala”, 30% por intercorrências no setor e 10% como procedimentos não finalizados no tempo previsto.

Após isso, através de uma reunião com a executiva da hemodinâmica, recebemos uma devolutiva qualitativa referente ao pré-teste, que se encontra no Apêndice 4.

Por fim, as dificuldades e lições aprendidas com a realização do pré-teste da ferramenta “Registro de Hora Extra” na hemodinâmica, se deram pela complexidade do setor e o tempo limitado para a construção do projeto aplicativo. Já como aprendizados, pôde-se evidenciar a otimização do controle da hora extra e a importância do envolvimento dos funcionários no processo.

As respostas obtidas durante esse período de pré-teste, mostram a eficiência do registro do formulário. Além do mais, as orientações fornecidas pela executiva, gerente de enfermagem e orientadora do projeto aplicativo, permitiram os ajustes finais antes da implementação definitiva do instrumento no setor de hemodinâmica, prevista para o dia 02 de dezembro de 2024.

5. CONCLUSÃO

Esse projeto aplicativo permitiu o planejamento e a implementação de uma estratégia efetiva para gestão de horas extras no setor de Hemodinâmica de um hospital de ensino, a partir de um formulário desenvolvido na plataforma Google Formulários. Através dele foi possível a coleta de dados sobre os colaboradores do serviço, onde era registrado o horário da jornada de trabalho e contabilizado o número de horas extras. Os dados coletados demonstraram o quantitativo se a hora extra realizada por eles eram ou não planejadas, a justificativa destas, o turno em que eram realizadas e as divergências de tempo na entrada e saída do plantão. Além disso, essa ferramenta viabilizou a produção de indicadores que foram analisados diariamente para verificar se a demanda trazida pela executiva da unidade foi atendida.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste projeto aplicativo, permitiu aos membros analisarem o conceito, a legislação e as implicações das horas extras no contexto trabalhista, bem como os impactos dessa prática tanto para os colaboradores, quanto para os empregadores. Através do produto de aplicação elaborado pelas autoras, juntamente com a análise dos resultados obtidos através dele, observou-se a complexidade da questão e a necessidade de intervenções da gestão perante a mesma.

Por fim, a construção do projeto aplicativo e o estudo do tema abordado, mostrou-se relevante, trazendo à tona questões importantes que merecem intervenções constantes.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Resolução COFEN nº 543/2017 - Revogada pela resolução COFEN nº 743/2024. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-5432017/>. Acesso em: 28 nov. 2024.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO PARÁ. Parecer Técnico COREN/ PR nº 31/2023. COREN, 2023. Disponível em: <https://ouvidoria.cofen.gov.br/coren-pr/transparencia/84939/download/PDF#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20regulamenta%C3%A7%C3%A3o%20do,CONSELHO%20FEDERAL%20DE%20ENFERMAGEM.> Acesso em: 28 nov. 2024.

FONSECA, R. C. *et al.* Projeto Aplicativo Possibilitando Experiências da Fisioterapia na Gestão nos Diversos Serviços de Saúde. **Cadernos de Educação, Saúde e Fisioterapia**, v.4, n.8, 2017. Disponível em: <http://revista.redeunida.org.br/ojs/index.php/cadernos-educacao-saude-fisioter/article/view/1679>. Acesso em: 04 dez. 2024.

INSTITUTE FOR HEALTHCARE IMPROVEMENT. **QI Essentials Toolkit: PDSA Worksheet**. Boston, 2016. Disponível em: https://www.ihl.org/sites/default/files/QIToolkit_PDSAWorksheet.pdf. Acesso em: 6 dez. 2024.

SANTOS, B. M. P. *et al.* Perfil e essencialidade da Enfermagem no contexto da pandemia da COVID-19. **Ciência & Saúde coletiva**. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.09772023>. Out, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/pKyr8tjqxVDbjC8XV7zDjNj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 nov. 2024.

SILVA, G. T. R. *et al.* Gestão e liderança na percepção de enfermeiros: um caminhar à luz da burocracia profissional. **Escola Anna Nery**, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2021-0070>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ean/a/vWSnBFg6kNhy3Dyr4hDWrYL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 nov. 2024.

SOUSA, H. S. *et al.* Ferramentas gerenciais na prática profissional do enfermeiro. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 16 e220111638167, 2022. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i16.38167>. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/38167/31596>. Acesso em: 28 nov. 2024.

8. APÊNDICES

8.1. APÊNDICE 1 - Fundamentação Teórica

Após análise criteriosa das publicações a amostra final do projeto foi composta por 5 publicações descritas no quadro abaixo.

Quadro 1 – Relação e caracterização das publicações incluídas no projeto aplicativo, 2024.

Nº	Título	Autor(es)	Ano	Revista/ Fonte	Objetivo(s)	Principais resultados
01	Ferramentas gerenciais na prática profissional do enfermeiro.	SOUSA <i>et al.</i>	2022	Research , Society and Develop ment	Avaliar o conhecimento dos enfermeiros sobre a utilização das ferramentas gerenciais em sua prática em Pronto Atendimento.	A análise do artigo destaca que, a educação contínua desempenha um papel importante no conhecimento gerencial. É essencial criar métodos que facilitem tanto o ensino quanto a aplicação dessas ferramentas. Além disso, uma formação mais eficaz e a garantia de recursos humanos são fundamentais para a implementação das ferramentas gerenciais.
02	Gestão e liderança na percepção de enfermeiros: um caminhar à luz da burocracia profissional.	SILVA <i>et al.</i>	2022	Escola Anna Nery	Avaliar como os enfermeiros lidam com a gestão e a liderança no lado profissional em três hospitais universitários.	O estudo apontou práticas de gestão e liderança dos enfermeiros, evidenciando que existem elementos comuns entre os três hospitais, como a comunicação eficaz, motivação da equipe e foco na qualidade do cuidado do paciente. Mostra a importância do trabalho em equipe, destacando a liderança democrática e colaborativa, o que contribui na qualidade da assistência ao paciente.
03	Parecer Técnico COREN/PR Nº 31/2023	Conselho Regional de Enfermagem do Paraná	2023	COREN/PR	Informar as competências de atuação do enfermeiro no setor da hemodinâmica, conforme a legislação vigente, assegurando que ele desempenhe suas funções com qualidade.	O parecer técnico esclarece a atuação do enfermeiro na hemodinâmica e exige que ele tenha um conhecimento especializado na área. Garante a assistência integral ao paciente, incluindo acompanhamento assistencial e gerencial antes, durante e após os procedimentos.
04	Perfil e essencialidade da Enfermagem no contexto da pandemia da COVID - 19	SANTOS <i>et al.</i>	2023	Ciência & Saúde Coletiva	Analisar as condições de trabalho e perfil sociodemográfico dos profissionais de enfermagem na pandemia da COVID - 19 no Brasil.	O artigo revela que a maioria dos profissionais da saúde são do sexo feminino. A principal área de atuação da equipe de enfermagem é a rede hospitalar, seja pública ou privada. Essa área envolve assistência direta ao paciente desde de cuidados à beira leito até gestão e coordenação de equipes de saúde. Esses trabalhadores enfrentam grandes desafios em termos de condições de trabalho,

						incluindo as longas jornadas de trabalho, com turnos extensos e escalas que podem ultrapassar as 36 horas semanais.
05	Resolução COFEN Nº 543/2017 - Revogada pela Resolução COFEN 743/2024.	Conselho Federal de Enfermagem	2017	COFEN	Definir os parâmetros para dimensionamento do quadro de profissionais de enfermagem nos serviços de saúde.	Esse artigo aborda as horas de assistência de enfermagem por paciente, variando conforme o nível de cuidado (mínimo, intermediário, semi-intensivo, alta-dependência, intensivo). O cálculo da quantidade de profissionais considera os seguintes fatores: tipo de serviço, características do paciente, assim garantindo a segurança e qualidade da assistência. Também mostra a distribuição percentual dos profissionais de enfermagem para áreas como Centro Cirúrgico, Unidade de Terapia Intensiva (UTI), Hemodiálise, Diagnóstico por Imagem e Saúde Mental.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

8.2. APÊNDICE 2 - Produto Final

Link do formulário para visualização: <https://forms.gle/4bzPimPH8DRPgvgp7>.

8.3. APÊNDICE 3 - Etapas do Trabalho

1ª etapa - Foi realizada a criação do formulário de Registro de Hora Extra, encontrado a seguir:

REGISTRO DE HORA EXTRA

Prezados(as) colaboradores(as),

Com o objetivo de coletar dados essenciais para o nosso **Projeto Aplicativo em Enfermagem (PAE)**, solicitamos que os(as) funcionários(as) preencham este formulário de **controle de horas adicionais**. Esta pesquisa será realizada entre **04 a 15 de Novembro**, e a análise dos dados coletados visa entender a dinâmica de trabalho e contribuir com informações relevantes para o desenvolvimento deste projeto acadêmico.

OBS: A data e horário do preenchimento é gerada automaticamente.

As informações serão utilizadas de maneira **confidencial** e apenas para **fins de pesquisa acadêmica**. Solicitamos que **todos os dados** sejam preenchidos de maneira **precisa**, facilitando assim uma análise completa e fundamentada para o projeto.

Agradecemos sua colaboração e compromisso!

ferreirajulia2003@gmail.com [Mudar de conta](#)

 Não compartilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

Nome e RH *

Escolher ▼

Setor *

☐ Hemodinâmica

Hora Extra *

☐ Planejada

☐ Não planejada

Data da Hora Extra *

Data

dd/mm/aaaa 

Turno da Hora Extra *

- ☐ 06:00 às 14:12 horas
- ☐ 07:00 às 13:00 horas
- ☐ 07:00 às 16:00 horas
- ☐ 08:00 às 17:00 horas
- ☐ 09:00 às 17:00 horas
- ☐ 13:00 às 19:00 horas
- ☐ 13:48 às 22:00 horas
- ☐ Outro: _____

Tempo de Divergência no horário de ENTRADA *

- ☐ 5 minutos
- ☐ 10 minutos
- ☐ 15 minutos
- ☐ 20 minutos
- ☐ 25 minutos
- ☐ 30 minutos
- ☐ Não se aplica
- ☐ Outro: _____

Justificativa da Divergência - ENTRADA *

- ☐ Devido ao trânsito
- ☐ Imprevistos
- ☐ Indisponibilidade de uniforme
- ☐ Não se aplica
- ☐ Outro: _____

Tempo de Divergência no horário de SAÍDA *

(considera-se Hora Extra de Saída, aquela realizada após 20 minutos de tolerância - Exemplo: se o horário de saída for 13h a tolerância se dá às 13:20h, assim inicia-se a contagem da Hora Extra a partir deste momento)

☐ 5 minutos

☐ 10 minutos

☐ 15 minutos

☐ 20 minutos

☐ 25 minutos

☐ 30 minutos

☐ Não se aplica

☐ Outro: _____

Justificativa da Divergência - SAÍDA *

☐ Intercorrência no setor

☐ Passagem do plantão em casos de maior complexidade

☐ Procedimento não finalizado no tempo previsto

☐ Atrasos na entrega de medicações

☐ Não se aplica

☐ Outro: _____

Nome do Enfermeiro que foi justificado a divergência *

(aos finais de semana, buscar o enfermeiro da Hemodiálise como referência)

Sua resposta

Enviar

Limpar formulário

2ª etapa - Foi realizada a capacitação, onde houve o preenchimento do formulário para a executiva do setor da hemodinâmica. Após isso, ela capacitou a equipe técnica.

3ª etapa - Coleta de dados e respostas obtidas:

Registro de Hora Extra (respostas)				
Arquivo Editar Ver Inserir Formatar Dados Ferramentas Extensões Ajuda				
C16 100% R\$ % 123 Padrã... 12 B I A				
	A	B	C	D
1	VER TODOS			
2				
3	Nome e RH	Setor	Hora Extra	Data da Hora Extra
4		Hemodinâmica	Planejada	05/11/2024
5		Hemodinâmica	Não planejada	04/11/2024
6		Hemodinâmica	Planejada	06/11/2024
7		Hemodinâmica	Planejada	07/11/2024
8		Hemodinâmica	Planejada	08/11/2024
9		Hemodinâmica	Não planejada	07/11/2024
10		Hemodinâmica	Não planejada	11/11/2024
11		Hemodinâmica	Planejada	12/11/2024
12		Hemodinâmica	Planejada	13/11/2024
13		Hemodinâmica	Não planejada	13/11/2024
14				

Tempo da Divergência - ENTRADA	Justificativa da Divergência - ENTRADA	Tempo da Divergência - SAÍDA	Justificativa da Divergência - SAÍDA
Não se aplica	Não se aplica	1 hora	Cobrir escala
Não se aplica	Não se aplica	50 minutos	Intercorrência no setor
Não se aplica	Não se aplica	1 hora	Cobrindo escala.
Não se aplica	Não se aplica	1 hora	Cobrindo escala
Não se aplica	Não se aplica	1 hora	Cobrir escala
Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Intercorrência no setor
Não se aplica	Não se aplica	2 horas	Procedimento não finalizado no tempo previs
Não se aplica	Não se aplica	1 hora	Cobrir escala
Não se aplica	Não se aplica	1 hora	Cobrir escala
Não se aplica	Não se aplica	1 hora	Intercorrência no setor

Justificativa da Divergência - SAÍDA	Nome do Enfermeiro que foi justificado a divergência	Registro de data/hora
Cobrir escala		06/11/2024 09:04:18
Intercorrência no setor		06/11/2024 18:32:37
Cobrindo escala.		07/11/2024 07:19:29
Cobrindo escala		08/11/2024 08:17:46
Cobrir escala		11/11/2024 06:58:14
Intercorrência no setor		11/11/2024 17:56:53
Procedimento não finalizado no tempo previs		12/11/2024 08:00:53
Cobrir escala		13/11/2024 07:26:28
Cobrir escala		14/11/2024 08:33:44
Intercorrência no setor		15/11/2024 13:57:39

4ª etapa - Análise dos dados e alterações na planilha com base nas respostas obtidas.

5ª etapa - Reunião com a executiva da hemodinâmica para apresentação do produto final e conceder o acesso para continuidade do projeto.

8.4. APÊNDICE 4 - Devolutiva qualitativa da Executiva

1. No que este formulário colaborou?

“...Não sei como seria a aplicabilidade em um setor grande, mas não acho que seria um problema. Porque na hemodinâmica é mais fácil por ser um setor pequeno, uma equipe pequena e orientamos com facilidade, assim conseguimos acompanhar se as pessoas estão fazendo ou não, os enfermeiros clínicos fazem o apontamento sênior no sistema de pontos, então para eles também tem uma facilidade, porque eles vão colocar realmente se o funcionário registrou e para mim vai chegar o relatório pronto. Então ficaria mais fácil para mim, fazer uma análise depois, eu não precisaria entrar, porque eu faço o acompanhamento de 55 colaboradores, então não precisaria entrar em cada um para saber se alguém está fazendo banco de horas, horas extras, se está entrando mais tarde, eu não preciso porque através desse formulário, eu consigo pegar um relatório pronto.” [...] “Essas ferramentas, elas têm uma aplicabilidade boa porque o técnico, em especial, o enfermeiro tem mais habilidade eu acho, tem uma aceitação melhor das ferramentas, o técnico tem mais resistência. Então se for algo mais complexo e muito preenchido, não dá certo. No dia do treinamento, eu abri pelo meu celular, e aí mostrei para elas, simulando como se eu tivesse fazendo as horas extras, só não fechei para não contabilizar, mostrei para elas. E elas disseram, é só isso? Eu disse, “só”, e elas acabaram aceitando tranquilamente.” (Participante 1).

2. O que os técnicos acharam? Eles gostaram?

[...] “Os técnicos gostaram, tivemos uma aplicabilidade muito importante à tarde, que era o que já imaginava, que é o turno que não tem para quem passar plantão, pois elas encerram às 19hrs. E por coincidência teve uma semana, a gente estava com a ausência de uma colaboradora da tarde, e uma da manhã ficou até mais tarde, cobrindo a escala, conseguiram realizar o registro certo.” (Participante 1).

3. Alguma sugestão de mudanças no formulário?

“...Uma coisa que seria legal, nesse caso, tínhamos o QR CODE disponibilizado e assim, acompanhamos mais de perto porque tinha o projeto e precisava do retorno. Mas se tivéssemos um link, o funcionário salvaria em uma conversa individual do whatsapp, e ficaria mais fácil de acessar. Deixar o espaço da hora extra em aberto, para eles colocarem a hora em que estiverem saindo corretamente. Pode deixar o campo “não se aplica” e o “outros”, simplificando o instrumento.” (Participante 1).