

chamamento/convocação dos candidatos na condição de PcD para contratação, alterando a proporção de 5% para 10%, o que significa dizer que, a cada 10 (dez) candidatos chamados pela classificação da ampla concorrência será chamado 1 (um) candidato aprovado na condição de PcD. Essa é uma medida audaciosa no sentido que para além da previsão legal, o HCPA propõe-se a aumentar o quantitativo mínimo previsto, de modo que não somente atenda a legislação, mas também estimule uma cultura inclusiva. Considerações: Ante o exposto, compreende-se que as ações promovidas configuram uma prática que, para além de observar a previsão legal, a extravasa por meio de um projeto inclusivo, diretamente imbricado com o propósito institucional de “Vidas fazendo mais pela Vida”, mote de cada pequena ou grande ação adotada pelo HCPA.

**2333**

**FATORES DE IMPACTO NO TEMPO MÉDIO DO PREENCHIMENTO DE VAGAS NO HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE (HCPA)**

CATEGORIA DO TRABALHO: RELATO DE CASO ÚNICO

Daiana Périco da Silva Nunes, Fabrício Vicente de Gois, Greiceane Roza Vieira, Juliana Marques da Silveira, Stefani Juliane Oliveira Mello da Silva

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

**Introdução:** O Serviço de Seleção (SS) é a área responsável pelo provimento da força de trabalho do HCPA. O conjunto de ações necessárias para admissão de um profissional requer uma série de procedimentos que antecedem o seu efetivo ingresso, considerando ainda que por tratar-se de um hospital público, toda e qualquer contratação prescinde de aprovação prévia em processo seletivo público. Importa-nos aqui destacar alguns dos fatores que impactam no tempo de contratação para reposição da força de trabalho, sendo o tempo o indicador elencado pelo SS para mensurar sua resposta frente às necessidades demandadas. Segundo Nascimento et al (2011) os indicadores de desempenho assumem papel central ao configurarem-se como instrumentos capazes de fornecer informações para o processo de tomada de decisão. **Descrição:** Cumpridas as etapas legais relativas aos processos seletivos públicos, formam-se os cadastros de candidatos aprovados que serão utilizados conforme a necessidade de preenchimento de vagas. Acerca do processo de contratação, identificou-se que, além das etapas previstas, outros fatores também influenciavam diretamente no resultado. Assim, ao instituir o tempo médio de preenchimento de vagas como indicador, evidenciou-se a necessidade de considerar também esses outros fatores, tais como tempo de resposta do candidato para aceite formal de vaga (conforme prazos estabelecidos em edital), documentação incompleta ou irregular dos candidatos; necessidade de exames complementares e de reavaliação médica para admissão; desistência da vaga após processo de admissão concluso e ainda a forte inclinação à rejeição das vagas por prazo determinado. A ocorrência destas variáveis prorroga o tempo de admissão, interferindo diretamente no resultado do indicador e trazendo, como consequência, o aumento do tempo de resposta no atendimento das reposições das vagas de todo o quadro funcional. **Conclusão:** O acompanhamento sistemático do tempo médio de preenchimento das vagas possibilitou a compreensão que, para além do engajamento da equipe de Seleção e da constante melhoria de processos, o tempo de entrega é fortemente impactado por variáveis outras que, embora não previstas inicialmente, influenciam diretamente no resultado obtido. Essa compreensão enseja ainda analisar possíveis adequações no indicador, refletindo assim a realidade do SS frente às necessidades do HCPA.

**2337**

**OS PROCESSOS DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL NA CARREIRA (PCPC) FRENTE AO CENÁRIO DE PANDEMIA**

CATEGORIA DO TRABALHO: RELATO DE CASO ÚNICO

Daiana Périco da Silva Nunes, Fabrício Vicente de Gois, Greiceane Roza Vieira, Juliana Marques da Silveira, Regina Ferreira Souza Carvalho

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

**Introdução:** A realização de um PCPC consiste em formar um cadastro interno de candidatos para provimento de vagas de acordo com os critérios estabelecidos no plano de cargos e salários. O principal objetivo é permitir que dentro do quadro funcional, nas carreiras de nível fundamental e médio, os funcionários tenham a possibilidade de crescimento. Durante a realização do PCPC são definidos juntamente à área solicitante, critérios para avaliação dos

candidatos que corroboram com a compreensão de Burmester (2019), valorizando a trajetória profissional ao considerar o histórico de desempenho das pessoas em seus respectivos setores ou cargos. Descrição: Até o início da pandemia, o Serviço de Seleção aplicava os critérios de avaliação dos candidatos em uma ordem específica: (1) avaliação dos pré-requisitos; (2) aplicação de prova teórica, (3) aplicação da prova prática, (4) avaliação dos títulos dos candidatos aprovados nas etapas anteriores, (5) análise das notas das avaliações de desempenho; (6) divulgação e homologação do resultado final. Tal ordenação possibilitava a todos os candidatos inscritos, desde que cumpridos os pré-requisitos, a realização das provas teóricas e/ou práticas. Diante do cenário de pandemia, houve a necessidade de adequar o fluxo do processo às restrições impostas, antecipando as etapas que poderiam ser realizadas remotamente (4 e 5) e postergando as etapas presenciais (2 e 3), que passaram a ser realizadas somente com os candidatos aprovados nas etapas anteriores. Esta inversão visou instituir um ponto de corte para afunilamento do número de participantes da etapa presencial, culminando ainda para a valorização do desempenho profissional, que passou a ser uma importante etapa nos processos de crescimento. Conclusão: A inversão das etapas do PCPC possibilitou que o Serviço de Seleção continuasse atendendo as necessidades institucionais (cadastros de candidatos) e concomitantemente valorizasse os funcionários, mesmo em contexto de crise.

**2343**

### **ÉTICA E CONFIDENCIALIDADE NOS PROCESSOS SELETIVOS PÚBLICOS DO HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE (HCPA)**

CATEGORIA DO TRABALHO: RELATO DE CASO ÚNICO

Daiana Périco da Silva Nunes, Daiane Lima de Oliveira, Greiceane Roza Vieira, Juliana Marques da Silveira  
HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Introdução: O relato de caso emerge da necessidade de adequação das etapas dos processos seletivos públicos e, por conseguinte, do trânsito de informações confidenciais, conferindo maior segurança e confidencialidade aos processos, que até então transitavam por meio de documentos impressos. Resta claro que a amplitude de princípios éticos que norteiam a atividade dos trabalhadores públicos federais possui normas instituídas públicas e notórias (CATAFESTA, 2017), contudo tal fato não exime as instituições públicas de buscarem a melhoria contínua de seus processos. Descrição do Caso: Em consonância a necessidade de reforçar os princípios éticos que norteiam a atividade dos trabalhadores públicos federais e, amparado pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) nº 13.709, assim como pela Lei nº 12.527 que regulamenta o direito constitucional de acesso dos cidadãos às informações públicas, em 2021 o Serviço de Seleção passou a tramitar etapas de seus processos seletivos públicos por meio do Sistema Eletrônico de Informações (SEI). Para isso, foram incluídas a solicitação de processo seletivo, a constituição de banca examinadora contendo as orientações e deveres de seus componentes, assim como demais etapas que devem resguardar sigilo. A utilização do SEI tornou-se um elemento importante no âmbito das atividades da área, à medida que assegura a confidencialidade das informações, bem como a ágil tramitação de seus processos, possibilitando enfatizar a conduta ética do serviço público, não somente no âmbito do agir restrito de acordo com o que é permitido, mas também em uma ação propositiva que considera o cumprimento dos deveres do serviço para além do que a função lhe prescreve, incrementando suas atividades (CATAFESTA, 2017). Conclusões: A padronização das normas e práticas no âmbito das informações confidenciais dos processos seletivos públicos culminou na proteção de dados estratégicos e sensíveis, aumentando o nível de confiabilidade das atividades desenvolvidas e reforçando os princípios éticos que norteiam a atividade dos trabalhadores públicos. A padronização promove ainda importantes vantagens no âmbito da tecnologia da informação e econômicas, tais como a portabilidade, o acesso remoto, a economia nos contratos de compra de papel, o aumento da produtividade, rapidez e agilidade, além de transparência e segurança aos trâmites administrativos.