

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