



RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

PROCESSO SELETIVO

EDITAL Nº 155/2021

Objeto: Provimento de vaga e formação de cadastro reserva, visando à contratação de profissionais para desempenhar as atividades dos cargos e suas respectivas áreas de atuação, conforme descrito no Anexo I, no âmbito do IGESDF.

Brasília / DF

27 de Janeiro de 2022

SUMÁRIO

<u>1.</u> INTRODUÇÃO	3
<u>2.</u> ACHADOS DE AUDITORIA	4
<u>3.</u> RECOMENDAÇÕES E RESULTADOS	23
<u>4.</u> CONCLUSÃO	49

1. INTRODUÇÃO

O presente Relatório de Auditoria tem como objetivo apresentar o resultado da análise de conformidade do Edital nº 155/2021, cujo objeto é o *“provimento de vaga e formação de cadastro reserva, visando à contratação de profissionais para desempenhar as atividades dos cargos e suas respectivas áreas de atuação, conforme descrito no Anexo I, no âmbito do IGESDF.”*

O Relatório Preliminar foi realizado no período de 09 a 13 de dezembro de 2021, em cumprimento ao disposto no Doc. SEI nº 75773673 - Processo SEI nº 04016-00125949/2021-36, por meio do qual o Controlador Interno determinou a elaboração de relatório preliminar quanto às inconsistências/inconformidades apresentadas no certame, que resultou nas recomendações da Coordenação de Auditoria.

Foram consideradas também as denúncias/reclamações recebidas neste Instituto, referentes a possíveis fraudes em processos seletivos realizados pelo IGESDF, bem como as constantes recomendações e solicitações de informações dos Órgãos de Controle Externo sobre os processos seletivos para preenchimento de vagas no Departamento de Pessoal e Administrativo, conforme registros nos Processos SEI nº 04016-00125463/2021-06 e nº 04016-00125444/2021-71, que tramitam em caráter sigiloso.

Esta Coordenação de Auditoria buscou realizar a avaliação para verificar se os procedimentos adotados para a realização do referido certame estão em conformidade com os princípios da Transparência, Impessoalidade, Legalidade, Moralidade, Isonomia, Publicidade, Eficiência, Eficácia, dentre outros.

O Relatório Preliminar foi encaminhado à Diretoria de Administração e Logística para ciência e manifestação, que o encaminhou à Superintendência da Unidade Central de Administração e à Gerência Geral de Pessoas para providências. Após duas concessões de prorrogação de prazo para manifestação, o Relatório Final de Auditoria foi finalizado em 27 de janeiro de 2022.

2. ACHADOS DE AUDITORIA

2.1 DA FASE DE PLANEJAMENTO

Após análise do Edital nº 155/2021, constatou-se que as informações contidas nele são as mesmas que estão em outros editais de processos seletivos do IGESDF, independentemente do processo ser para cargo assistencial ou administrativo. Dessa forma, observou-se a ausência ou ineficiência de planejamento voltado para as seleções de novos colaboradores, visto que os editais possuem as mesmas informações como se seguissem um modelo padrão, sendo alteradas somente as informações dispostas no Anexo I que, essas sim, são direcionadas ao cargo indicado para a contratação em cada processo seletivo.

Cita-se que a Coordenação de Corregedoria encaminhou o Processo SEI nº 04016-00122433/2021-30 à Gerência Geral de Pessoas – GGPEs solicitando acesso ao Processo SEI, que *“originou o processo seletivo para o cargo de Analista III – Folha de Pagamento, edital nº 155/2021”*, com o objetivo de *“apurar irregularidades e/ou desconformidades nos processos seletivos no IGESDF”*. Ainda, a Coordenação solicitou que *“seja informado a programação das próximas fases, tendo em vista que no sítio eletrônico do IGESDF consta como último andamento, o resultado da análise curricular.”*

Em resposta, a Gerência Geral de Pessoas informou a necessidade de contratação de profissionais especialistas em rotinas de departamento de pessoal e em folha de pagamento e que: *“Informamos que não possuímos processo SEI referente os processos seletivos, mas acho que seria de forma transparente a criação desse modelo durante todo o ano de 2021.”*. Ainda, a Gerência disponibilizou o diretório do servidor de arquivos no qual estaria a pasta do processo seletivo em análise. Ressalta-se que esta Coordenação de Auditoria não conseguiu acessar o diretório para verificar as informações.

Observa-se que, quando da elaboração do Despacho da GGPEs, em 19 de novembro de 2021, estava em andamento o quantitativo de mais de 65 (sessenta e cinco) processos seletivos, alguns do ano de 2019, 2020 e 2021, conforme Portal da Transparência do IGESDF (<https://igesdf.org.br/todos-processos-seletivos/>) e, de acordo com o informado pela própria

GGPES, nenhum processo teve registro no Sistema Eletrônico de Informações – SEI, não sendo assim observados pela unidade os princípios da Transparência, Impessoalidade, Legalidade, Moralidade, Isonomia, etc.

2.2 DA ANÁLISE DO EDITAL Nº 155/2021

Conforme abordado anteriormente, o edital utilizado para a seleção de profissionais para o cargo de Analista III – Folha de Pagamento foi um documento padrão, ou seja, foi o mesmo utilizado para todos os processos seletivos observados por esta Coordenação de Auditoria, independentemente do cargo, conforme discriminado a seguir:

I – Das Disposições Preliminares

- **Item 1.4.** *“O processo seletivo será realizado na cidade de Brasília/DF, presencial e/ou online”.*

Para este item não ficou claro como será feito o processo seletivo em questão, se de forma presencial, *online* ou híbrido, podendo assim gerar dúvidas nos candidatos quanto aos procedimentos adotados na seleção.

- **Item 1.5.** *“Caso seja presencial, é de responsabilidade exclusiva do candidato a identificação do local, da data e da sala de realização das etapas do processo seletivo, bem como o comparecimento nos horários determinados. Caso seja online, é de responsabilidade exclusiva do candidato o acesso aos equipamentos, aplicativos de reunião virtual indicados pelo IGESDF, acesso à internet e cumprimento do horário estabelecido”.*

Observa-se que, caso as etapas da seleção ocorram de forma presencial, o edital não informa o local de realização do processo seletivo. Ainda, não consta um cronograma com as devidas informações sobre a realização das etapas, o que fere o princípio da transparência.

- **Item 1.6.** “*Não haverá segunda chamada ou reagendamento de qualquer etapa do processo seletivo, salvo por motivos de necessidades do IGESDF ou mediante justificativas legais, as quais devem ser enviadas no prazo máximo de 1 (um) dia útil após a convocação para a etapa*”.

Não ficaram definidas quais seriam as justificativas legais aceitas, ou seja, o referido item abriu precedente para uma segunda chamada e sem determinar a limitação para que tal fato ocorra.

II – Das Inscrições no Processo Seletivo

- **Item 2.1.** “*As inscrições serão realizadas no período das 00h00min do dia 25 de outubro de 2021 às 23:59 min do dia 29 de outubro de 2021*”.

Observou-se que a publicação ocorreu no primeiro dia de inscrição, não sendo possível o cumprimento do estabelecido no item 2.1, onde informa que as inscrições serão realizadas a partir da 00h00min do dia 25 de outubro de 2021.

- **Item 2.2.** “*As inscrições deverão ser efetuadas **exclusivamente via internet** no endereço eletrônico <http://www.igesdf.org.br>, através de link específico, que encaminhará ao site www.vagas.com.br para candidatura, no período de 5 (cinco) dias úteis, a contar da publicação da vaga.*”

A publicação deveria ocorrer em data anterior à abertura das inscrições para o certame, pois dependendo da hora da publicação, pode ocorrer a perda de um dia útil, bem como a restrição da competitividade.

III – Das vagas destinadas à pessoa com deficiência

- **Item 3.3** “O candidato PcD poderá ser eliminado do processo, em qualquer etapa, caso:
a) não envie laudo médico;”

Não ficou claro o motivo pelo qual o candidato com deficiência física não poderá concorrer à vaga na ampla concorrência se ele não encaminhar o laudo, tendo em vista as especificações do cargo em questão. Considera-se que o candidato com deficiência física poderia concorrer em condições de igualdade com os demais participantes, não necessariamente devendo ser eliminado, conforme dispõe o item 3.4:

- **Item 3.4.** “A participação da pessoa com deficiência no processo seletivo será em igualdade de condições com os demais candidatos no que se refere ao conteúdo, à avaliação, ao horário, ao local de aplicação das provas e à nota mínima exigida para a aprovação.”

Vale ressaltar que para concorrer às vagas como deficiente físico, o candidato deverá encaminhar o laudo ainda no início do processo seletivo e participará das demais etapas não como deficiente, mas como qualquer outro candidato. Então, não há o que se falar em eliminação “em qualquer etapa” devido à ausência do laudo médico.

V – Do Processo Seletivo

- **Item 5.1.** “O Processo Seletivo deve conter, pelo menos, 02 (duas) etapas de avaliação, a critério do IGESDF, e poderá ser composto das seguintes etapas:”

Etapa	Caráter
Análise Curricular	Eliminatório e Classificatório
Entrevista	Eliminatório e Classificatório
Avaliação dos Conhecimentos	Eliminatório e Classificatório

Outras Metodologias	Eliminatório e Classificatório
---------------------	--------------------------------

Tabela 1 – Etapas de avaliação.

A situação apontada no item 5.1. reflete a ausência de objetividade e transparência na elaboração do edital, visto que das 04 (quatro) etapas o IGESDF se obriga a realizar pelo menos 02 (duas), sem deixar claro quais as etapas a serem utilizadas no processo em análise. Dessa forma, observa-se que a etapa da Análise Curricular, que é de extrema importância para o processo seletivo, poderá ser preterida.

- **Item 5.2.1.** “Os *candidatos deverão entregar todos os documentos solicitados para comprovar os requisitos descritos neste edital (Anexo I). O prazo para envio são de 2 (dois) dias corridos constantes na mensagem de convocação da etapa*”.

Não foi informado qual seria o meio utilizado para a comunicação via “mensagem” com os candidatos, se seria por E-mail, SMS, Whatsapp, Correspondência, Publicação no Diário Oficial do Distrito Federal ou outra forma. Mais uma vez ficou demonstrada a ausência de objetividade, transparência e isonomia.

- **Item 5.2.4** “*O resultado da análise curricular será publicado no site do IGESDF, www.igesdf.org.br, no prazo mínimo de 2 (dois) dias úteis, e até, no máximo, 10 (dez) dias úteis, contados a partir do último dia de envio dos documentos para comprovação dos requisitos.*”

O item acima demonstra falta de objetividade, pois novamente a ausência de um cronograma não deixa claro o prazo para o acompanhamento por parte do candidato, sendo o mesmo obrigado a ficar diariamente acessando o site do IGESDF, a fim de obter informação acerca da sua classificação ou desclassificação.

- **Item 5.3.1** “*As entrevistas serão realizadas pelo gestor detentor da vaga e/ou responsável técnico designado por ele, do IGESDF e/ou Secretaria de Saúde do Distrito Federal - SES/DF. Apresentará parecer favorável, ou não, à seleção, com pontuação de 0,0 a 10,0.*”

Não ficou claro se o gestor será a autoridade máxima da unidade, no caso o Gerente Geral de Pessoas, ou se será a Gerência de Cadastro de Folha de Pagamento que é a unidade na qual o candidato ao cargo de Analista III – Folha de Pagamento irá desenvolver suas atividades.

Outro ponto a ser considerado é quanto ao responsável técnico designado por ele, como está no item 5.3.1 *“as entrevistas serão realizadas pelo gestor detentor da vaga e/ou responsável técnico designado por ele, do IGESDF e/ou Secretaria de Saúde do Distrito Federal - SES/DF”*.

Para a presente seleção, não ficou definida se a participação seria do gestor detentor da vaga e do responsável técnico, ou de apenas um deles. Ainda, não se observa a necessidade de haver a presença de um profissional da Secretaria de Saúde do Distrito Federal – SES/DF no referido processo seletivo, pois não é de conhecimento desta Coordenação de Auditoria qualquer competência da SES para atuar em processo seletivo para cargo da área administrativa do IGESDF.

Ainda, entende-se que para dar maior transparência e legalidade ao processo, na equipe de avaliação deverá constar o gestor detentor da vaga, um profissional da área de recrutamento e seleção, além de um Psicólogo atuante na área de recrutamento e seleção de pessoas, para que durante essa fase seja feita não apenas uma análise técnica de conhecimento, mas também do perfil comportamental do candidato.

- **Item 5.3.2.** *“As entrevistas serão realizadas com até 10 (dez) candidatos por vaga a ser preenchida, obedecendo à ordem de classificação da etapa anterior”*.

O texto não deixou claro o tipo de entrevista que será realizada, se será coletiva e/ou individual. Ainda, não ficou definido se serão chamados todos os aprovados na primeira fase do processo, ou se apenas os 10 (dez) primeiros classificados para essa etapa.

- **Item 5.3.3.** *“Os demais candidatos classificados na etapa 1 permanecerão no cadastro de reserva deste processo seletivo, que seguirá os mesmos procedimentos das demais etapas para cada vaga que vier a ser disponibilizada no período de validade deste edital, que é de 6 (seis) meses, podendo ser prorrogado por mais 6 (seis) meses a critério do IGESDF.”*

Cita-se que a utilização do cadastro reserva do presente edital caberá apenas para o preenchimento de vagas que possam surgir para o cargo de Analista III – Folha de Pagamento, não podendo assim os candidatos aprovados neste processo seletivo serem aproveitados em outras vagas.

- **Item 5.3.5.** *“O candidato ausente em qualquer etapa receberá nota 0,0 no resultado publicado”.*

Quando da elaboração deste item, não há o que se falar em atribuição de nota 0,0 (zero) ao candidato ausente, pois tal fato abre precedente para que o candidato não participe da etapa de entrevista e, dependendo das notas dos demais candidatos, ele ainda poderá se classificar, mesmo sem participar de uma das etapas do processo.

Assim, observa-se que o recebimento de nota zero não desclassifica o candidato e entende-se que o não comparecimento deveria resultar na sua eliminação do processo seletivo.

- **Item 5.4.1.** *“A avaliação de conhecimentos pode compreender prova escrita, prova prática e/ou prova oral.”*

Não foi definido o tipo de prova a ser realizada. Considera-se que nos casos de aplicação de prova(s) o candidato tem o direito de saber, previamente, o tipo de avaliação ao qual será submetido e o conteúdo programático a ser estudado.

- **Item 5.4.2.** *“A condução será realizada pela equipe de seleção e banca avaliadora (gestor da vaga e/ou responsável técnico designado por ele, do IGESDF e/ou Secretaria de Saúde do Distrito Federal - SES/DF, ou ainda qualquer outro colaborador com qualificação técnica). A etapa é eliminatória e classificatória, com pontuação de 0,00 a 10,00. A nota mínima para aprovação nesta etapa é de 6,00 pontos.”*

É importante observar que esta etapa é a única que será realizada por uma equipe de seleção e banca avaliadora, sendo esta formada pelo gestor da vaga e/ou responsável técnico designado por ele ou por outro colaborador com qualificação técnica.

Dessa forma, não ficou definida a composição da equipe de seleção, muito menos da banca avaliadora que, segundo o texto, poderá ser composta por uma única pessoa. Neste ponto é importante que a equipe, da Seleção ou a Banca Avaliadora, seja composta de no mínimo 3 (três) colaboradores do IGESDF (gestor da área, psicólogo e colaborador da área de recrutamento e seleção).

- **Item 5.4.3.** *“As avaliações serão realizadas com até 10 candidatos por vaga a ser preenchida, seguindo a ordem de classificação da etapa anterior.”*

Novamente, não fica claro se serão chamados para esta etapa todos os candidatos aprovados ou apenas os 10 (dez) primeiros colocados.

- **Item 5.4.5.** *“O candidato ausente receberá nota 0,00 no resultado publicado.”*

Verifica-se que na fase de avaliação de conhecimento também pode ocorrer o fato de o candidato não ser eliminado, caso ele falte. O somatório das notas anteriores, mesmo com nota zero nessa etapa, pode não desclassificar o candidato.

O candidato ausente deve ser eliminado e não receber nota zero, não devendo ser permitido que ele participe das outras etapas.

- **Item 5.5.1.** *“Poderão ser utilizadas outras metodologias de seleção, a critério do gestor técnico detentor da vaga, que poderão ser aplicadas após a fase de Avaliação de Conhecimentos”.*

Mais uma vez foi citado o gestor técnico detentor da vaga e, desde o início do edital, não ficou claro se ele é o Gerente Geral de Pessoas ou a Gerente de Cadastro de Folha de Pagamento.

Ainda, não foi informado o que abrangeria essas “outras metodologias”. Observa-se também que a decisão pela realização de outras metodologias de seleção deveria ficar não apenas a critério do gestor técnico detentor da vaga, mas também dos profissionais da área de recrutamento e seleção do IGESDF.

Por fim, cita-se novamente que não foi apresentado um cronograma contendo a data das etapas e o prazo para interposição de recurso, o que demonstra que pode haver dúvidas quanto às etapas do processo, não sendo dada a devida transparência nos processos de avaliação.

- **Item 5.5.2.** *“O candidato será informado da ocorrência ou não de outras metodologias exclusivamente por mensagem eletrônica e, desse modo, é de inteira responsabilidade do candidato o acompanhamento de seu e-mail.”*

A informação ao candidato sobre a ocorrência ou não da utilização de outras metodologias exclusivamente por mensagem eletrônica acarreta, mais uma vez, em ausência de transparência no certame.

VI – Dos Critérios de Avaliação e Classificação

Em relação aos Critérios de Avaliação e Classificação, identificou-se que consta no Edital a pontuação mínima para todos os requisitos obrigatórios exigidos no anexo I, sendo estes de caráter eliminatório e classificatório.

- **Item 6.1.** *“Da Pontuação na Análise Curricular:*
 - 6.1.1 Requisitos Básicos (Obrigatórios)*
 - 6.1.1.1. Os requisitos básicos têm caráter eliminatório e classificatório, e deverão ser comprovados pelos candidatos. A pontuação poderá variar a depender dos requisitos exigidos no Anexo I deste edital. Entretanto, para aprovação na etapa, o candidato deverá ter a pontuação mínima em todos os requisitos.*
 - Formação superior exigida no cargo – 5 pontos;*
 - Formação em pós-graduação lato sensu na área de atuação - 1 ponto;*
 - Formação em pós-graduação strictu sensu na área de atuação - 1 ponto;*
 - Residência na área de atuação - 2 pontos;*
 - Certificações e habilitações exigidas - 0,5 pontos cada.*
 - Tempo de experiência na área:*
 - De 1 mês a 1 ano – 1 ponto;*
 - De 1 ano e 1 dia a 3 anos – 2 pontos;*
 - De 3 anos e 1 dia a 5 anos – 3 pontos;*
 - De 5 anos e 1 dia a 7 anos – 4 pontos;*
 - De 7 anos e 1 dia a 10 anos – 5 pontos; e*
 - Acima de 10 anos – 6 pontos.”*

Não foi especificado se a contagem do tempo de experiência seria a partir da graduação ou a qualquer tempo.

Foi mencionado que o candidato deverá alcançar a pontuação mínima “*em todos os requisitos*” que foram citados. Assim, observa-se que:

1. Foram exigidas formações em pós-graduação **lato sensu e strictu sensu** na área de atuação, não havendo justificativa aparente para cobrar do candidato 2 (dois) cursos de pós-graduação, uma vez que no atual Plano de Cargos e Salários constam como exigências para o cargo de Analista III: “*Superior e Pós Graduação completos; Conhecimento avançado em Pacote Office; Conhecimentos em processos específicos, conforme área de atuação do cargo.*”

2. Quanto ao requisito “*Residência na área de atuação*”, não há o que se falar em residência para o candidato ao cargo de Analista III, não devendo este requisito, portanto, constar no edital.

3. Sobre o requisito “*Certificações e habilitações exigidas*”, nota-se que no Anexo I do edital, no campo de requisitos básicos (obrigatórios), constam apenas as solicitações de graduação, pós-graduação, experiências e os seguintes conhecimentos:

- Conhecimento avançado no Pacote Office;
- Conhecimento avançado em Legislação e cálculos trabalhistas;
- Conhecimento avançado em dimensionamento de escalas, desenvolvimento de relatórios corporativos e ferramentas de desenvolvimento de indicadores; e
- Conhecimento avançado em análise de custos e no Sistema Eletrônico de Informação – SEI.

Assim, observa-se que no Anexo I não consta a exigência de certificados ou habilitações, tendo sido solicitado apenas o conhecimento nas áreas informadas. Logo, o edital não traz informações sobre quais seriam as “*Certificações e habilitações*”, embora seja obrigatória a apresentação das mesmas para a pontuação mínima e para aprovação na etapa.

Um exemplo da utilização do mesmo edital para outros certames do IGESDF, sem que o mesmo se enquadre nas especificações da vaga, é o certame realizado para Técnico em Radiologia,

Edital nº 153/2021 (<https://igesdf.org.br/wp-content/uploads/2021/10/EDITAL-153.2021-TECNICO-EM-RADIOLOGIA-1.pdf>), que exigiu os mesmos critérios obrigatórios para os cargos de nível superior, tendo o candidato que comprovar ensino superior, bem como duas pós – graduações, uma *latu sensu* e outra *strictu sensu*, tendo sido alteradas somente as exigências do Anexo do edital.

Este procedimento também foi observado, por exemplo, no Edital nº 168/2021 para a contratação de Carregador (<https://igesdf.org.br/wp-content/uploads/2021/11/1.-Edital-de-Abertura-de-Processo-de-Selecao-Publica-2.pdf>) e no Edital nº 159/2021 para Técnico de Enfermagem – Central de Material Esterilizado (<https://igesdf.org.br/wp-content/uploads/2021/11/EDITAL-159.2021-Tecnico-de-Enfermagem-CME.pdf>), o que caracteriza ausência de transparência, causando dúvidas acerca dos critérios obrigatórios, visto as divergências no disposto no item VI acima discriminado.

- **Item 6.1.1.2** “*Em conformidade com a Lei Distrital N.º 6690, de 29/09/2020, serão computados como tempo de experiência o(s) estágio(s) realizado(s) em unidade de saúde da rede pública ou da rede privada do Distrito Federal*”.

Identificou-se que a presente informação é considerada discricionária e podendo, para este caso, demonstrar possível direcionamento, uma vez que o candidato pode ter realizado estágio em qualquer empresa pública ou privada que não seja da área da saúde, não tendo justificativa plausível no edital para cobrar que o candidato tenha estagiado na área da saúde, considerando tratar-se de cargo administrativo.

- **Item 6.1.1.3.** “*Os demais requisitos básicos terão o valor de 1,0 ponto.*”

O item não especifica quais são os “*demais requisitos básicos*”, sendo que qualquer outro requisito a ser considerado de forma eliminatória ou classificatória deveria constar no edital.

- **Item 6.1.2.** “*Requisitos Adicionais (Desejáveis):*”

6.1.2. Requisitos Adicionais (Desejáveis):

6.1.2.1. Os requisitos adicionais representam diferencial na pontuação do candidato, embora não sejam itens eliminatórios. Cada requisito desejável valerá 0,5 pontos. Assim, nos casos em que a especialização for considerada requisito adicional, o candidato pontuará dessa forma.

Imagem 1 – Requisitos adicionais.

Não consta no edital nenhuma informação sobre quais seriam esses requisitos, embora no item 6.1.2.1. tenha sido informado que:

Os requisitos adicionais representam diferencial na pontuação do candidato, embora não sejam itens eliminatórios. Cada requisito desejável valerá 0,5 pontos. Assim, nos casos em que a especialização for considerada requisito adicional, o candidato pontuará dessa forma.

Outro ponto identificado foi o disposto no item 6.1.3 “*Requisitos básicos e adicionais que não são passíveis de mensuração por meio de documentos comprobatórios serão avaliados durante a entrevista, mas não pontuarão na etapa de análise curricular*”. No Anexo I foram definidos os seguintes Requisitos Básicos (obrigatórios):

1. Graduação em Administração, Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, Contabilidade e/ou áreas correlatas comprovadas por meio de certificado emitido por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC);
2. Pós-graduação em Gestão de Pessoas, Gestão Financeira e/ou áreas correlatas;
3. Experiência como Analista em Departamento Pessoal;
4. Experiência com escalas, controles de frequência e benefícios;
5. Experiência com DCTFWEB e EFD REINF;
6. Conhecimento avançado no pacote Office;
7. Conhecimento avançado em Legislação e cálculos Trabalhistas;
8. Conhecimento avançado em dimensionamento de escalas, desenvolvimento de relatórios corporativos e ferramentas de desenvolvimento de indicadores;
9. Conhecimento avançado em análise de custos e no Sistema Eletrônico de Informação – SEI.

É importante observar que os itens 1, 2 e 3 podem e devem ser passíveis de mensuração por meio de documentos comprobatórios e os demais podem ser comprovados por meio da etapa de Avaliação de Conhecimento, não sendo possível qualquer mensuração das experiências na etapa de entrevista.

Quanto ao item 9, fica claro o direcionamento para candidatos que trabalharam no serviço público, uma vez que o Sistema Eletrônico de Informações – SEI atualmente está implantado somente em órgãos públicos do Governo Federal, Estadual, Municipal e Distrital, ou seja, candidatos que nunca trabalharam para a Administração Pública ficam automaticamente desclassificados, pois não têm como comprovar o conhecimento avançado no Sistema SEI.

- **Item 6.2.1** *“No caso de avaliações de conhecimentos (pode compreender prova escrita, prova prática e/ou prova oral), a condução será realizada pelo gestor detentor da vaga e/ou responsável técnico designado por ele, do IGESDF e/ou Secretaria de Saúde do Distrito Federal - SES/DF”.*

Novamente, não ficou claro se o detentor da vaga é o Gerente Geral de Pessoas ou a Gerente de Cadastro de Folha de Pagamento, por se tratar de vaga para a Analista III – Folha de Pagamento. O ideal é que todo o processo seja conduzido pela comissão responsável pela elaboração do Edital, contemplando nesta comissão um representante da unidade detentora da vaga.

- **Item 6.3** *“DA ENTREVISTA COM O CANDIDATO”*

Foi identificado no referido item que o candidato ausente receberia 0 (zero) pontos quando não comparecer à esta etapa do processo seletivo. Mais uma vez a situação pode caracterizar um possível direcionamento, pois a ausência do candidato em qualquer uma das etapas deve acarretar, automaticamente, em sua desclassificação.

Verificou-se que foi atribuída pontuação na etapa de entrevista, sem critérios pré-estabelecidos, possibilitando que o entrevistador atribua nota de caráter subjetivo.

VII – Dos Critérios de Desempate

Quanto ao critério de desempate, foi identificado que um dos critérios utilizados é a “Ordem alfabética”, o que contraria o princípio da igualdade e poderá vir a privilegiar candidatos em razão do nome e não pela qualificação para ocupar o cargo.

VIII – Do Recurso

- **Item 8.6.** *“Em casos de recursos deferidos da etapa de análise curricular, estes terão efeito suspensivo da referida etapa”.*

Nota-se que, neste item, não foi definido o prazo em que a etapa ficará suspensa e nem a área que irá analisar o recurso encaminhado pelo candidato.

XI – Do Contrato de Trabalho

- **Item 11.1.** *“Após a homologação do Resultado do Processo Seletivo será celebrado contrato de trabalho por determinado, entre o profissional classificado e o IGESDF, de acordo com o Regime Jurídico disciplinado pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, obedecendo a legislação pertinente.”*

O texto informa que o serviço será por prazo determinado, mas não estabelece por quanto tempo será o contrato, nem quando se dará o início e nem o término do serviço.

No anexo I, que traz as especificações do cargo, a descrição sumária, a carga horária e os tipos de contratação, não ficou claramente definido o tipo de contratação. Apesar de no edital constar que a contratação será por tempo determinado, no anexo foi informado no campo “Tipo de Contratação”: determinado, indeterminado ou intermitente, ficando assim indefinido o prazo da contratação.

XII – DISPOSIÇÕES FINAIS

- **Item 12.4.** *“Os casos omissos serão submetidos à apreciação e decisão do IGESDF.”*

O texto do referido item não deixa claro quais podem ser os casos omissos, considerando que o item anterior, o 12.3., informou que:

O IGESDF não se responsabilizará por eventuais prejuízos ao candidato que sejam decorrentes de motivos de ordem técnica, problemas de tráfego de dados da internet, endereço físico e eletrônico incorretos do candidato. É obrigação do candidato manter dados cadastrais atualizados até o término do prazo de validade deste processo.

Dessa forma, estaria o item 12.4. possibilitando que os eventuais prejuízos aos candidatos sejam submetidos à apreciação e decisão do IGESDF?

Quem seria responsável por realizar a apreciação e decisão dos “casos omissos”?

- **Item 12.5.** *“O candidato convocado a assumir o cargo, que, por qualquer motivo, não puder iniciar as atividades na data solicitada ou não responder ao contato por e-mail, em até 48 horas após a convocação, será automaticamente eliminado. Desse modo, será convocado o próximo candidato da lista de aprovados, conforme ordem de classificação.”*

O item é taxativo ao dizer que o candidato será eliminado, automaticamente, quando “por qualquer motivo, não puder iniciar as atividades na data solicitada”. Observa-se aqui uma limitação dos direitos aos candidatos e ressalta-se que tal restrição pode estar em desconformidade com atos legais que possam vir a motivar a ausência do candidato para o início das atividades.

- **Item 12.11.** *“Os candidatos aprovados em processo seletivo poderão ser aproveitados para preenchimento de vagas em qualquer unidade do IGESDF.”*

Importante mencionar que o item 5.3.3 informou que:

Os demais candidatos classificados na etapa 1 permanecerão no cadastro de reserva **deste processo seletivo**, que seguirá os mesmos procedimentos das demais etapas para cada vaga que vier a ser disponibilizada no período de validade **deste edital**, que é de 6 (seis) meses, podendo ser prorrogado por mais 6 (seis) meses a critério do IGESDF. **(grifo nosso)**

Dessa forma, o item 5.3.3 diz que os candidatos ficarão no cadastro reserva do processo seletivo em análise. Embora se trate do cargo administrativo de Analista III, conforme exigências do edital, o colaborador deve possuir conhecimentos voltados para as atividades que serão realizadas quanto à Folha de Pagamento. Assim, por não estar garantido o conhecimento/experiência dos candidatos do cadastro de reserva sobre outros assuntos necessários para a realização das atividades nos demais setores, não se visualiza a possibilidade de que esses candidatos sejam aproveitados *“para preenchimento de vagas em qualquer unidade do IGESDF.”* que não seja no âmbito da Gerência de Cadastro de Folha de Pagamento.

- **Item 12.12.** *“O processo seletivo poderá ser suspenso por período de até 06 (seis) meses improrrogáveis, a critério da Gerência Geral de Pessoas.”*

Ressalta-se a importância de que, havendo a necessidade de suspender o processo seletivo, a suspensão poderá ser a critério da Gerência Geral de Pessoas, mas deve ter uma justificativa plausível a ser submetida à autoridade superior para autorização ou não.

- **Item 12.15.** *“A admissão dar-se-á por meio do regime de contratação pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na modalidade que melhor atender à necessidade para o serviço do IGESDF no momento. Poderá ocorrer na modalidade de contrato determinado, indeterminado ou intermitente.”*

O referido item contradiz o que foi dito no item 11.1, que informou que o contrato a ser celebrado será por tempo determinado:

11.1. Após a homologação do Resultado do Processo Seletivo será celebrado contrato de trabalho por determinado, entre o profissional classificado e o IGESDF, de acordo com o Regime Jurídico disciplinado pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, obedecendo à legislação pertinente.

- **Item 12.18.** *“Fica assegurado ao IGESDF o direito de cancelar, no todo ou em parte, qualquer processo seletivo, mediante justificativa e aprovação da Gerência Geral de Pessoas, sem que caiba, em decorrência dessa medida, qualquer indenização ou compensação dos participantes.”*

Observa-se que seria interessante que a justificativa para o cancelamento do processo seletivo fosse feita pela Gerência Geral de Pessoas e que a aprovação partisse da instância superior.

- **Item 12.20.** *“As ocorrências não previstas neste edital serão tratadas, em caráter irrecorrível, pela Gerência Geral de Pessoas do IGESDF.”*

O item acima trata da impossibilidade de serem interpostos recursos por *“ocorrências não previstas neste edital”*. Ocorre que não é possível entender essas ocorrências como um rol taxativo, para que de antemão seja definida a impossibilidade de recurso. Assim, prezando pelo princípio da isonomia e da legalidade no processo seletivo, seria importante permitir a apresentação de recursos a serem apreciados pela banca avaliadora.

- **Item 12.22.** *“Diante do atual quadro de pandemia vivido no Brasil, os candidatos que no momento da convocação e exame admissional, fizerem parte do grupo de risco frente ao novo Coronavírus (COVID-19) conforme listado abaixo, não poderão ser admitidos, e permanecerão no cadastro reserva para serem contratados diante da necessidade do serviço do IGESDF quando estiverem aptos.*

➤ *Doenças cardíacas crônicas:*

- *Doença cardíaca congênita;*
- *Insuficiência cardíaca mal controlada e refratária;*
- *Doença cardíaca isquêmica descompensada.*

➤ *Doenças respiratórias crônicas:*

- *Doenças pulmonares intersticiais com complicações;*
- *Fibrose cística com infecções recorrentes;*

- *Doenças renais crônicas avançadas (Graus 3,4 e 5);*
- *Pacientes em diálise.*
 - *Imunossupressor:*
- *Transplantados de órgãos sólidos e de medula óssea;*
- *Imunossupressão por doenças e/ou medicamentos (em vigência de quimioterapia/radioterapia, entre outros medicamentos);*
- *Portadores de doenças cromossômicas e com estado de fragilidade imunológica;*
- *Diabetes;*
- *Anemia falciforme;*
- *Lactantes (com filhos com idade de 6 meses);*
- *Gestantes;*
- *Maiores de 60 anos.*

Entende-se que o referido item fere o princípio da igualdade, representando um ato de discriminação contra os candidatos que se enquadrem em um dos grupos mencionados acima, ao informar que eles não poderão ser admitidos e ficarão no cadastro de reserva.

2.3 Da execução

2.3.1 Resultado da Análise Curricular

O Resultado da Análise Curricular para Analista III – Folha de Pagamento foi disponibilizado no site do IGESDF (<https://igesdf.org.br/wp-content/uploads/2021/10/Resultado-da-Analise-Curricular-3.pdf>), com os nomes dos 18 (dezoito) candidatos classificados:

➤ **Candidatos Classificados**

➤ Ressaltamos que a classificação abaixo considera a nota da etapa em questão.

- Em casos de notas finais iguais, o critério geral de desempate será da seguinte forma:

1º Candidato com maior idade (Ordem decrescente de idade);

2º Ordem alfabética.

CLASSIFICAÇÃO	CANDIDATOS	ANÁLISE CURRICULAR		STATUS
		PONTUAÇÃO		
		OBRIGATÓRIA	TOTAL	
1	Neuriene Santos Pereira	11	11	Classificado
2	Bruna Aguiar De Albuquerque	10	10	Classificado
3	Karine Inocencio Freitas Santos Cardoso	10	10	Classificado
4	Monica Sabino De Oliveira	10	10	Classificado
5	Bruna Miranda Abrantes Faustino	9	9	Classificado
6	Fabio Gondim De Macedo	9	9	Classificado
7	Jucelia Silva Oliveira Lustosa	9	9	Classificado
8	Michelle Lima De Souza	9	9	Classificado
9	Ronêudia Albuquerque Machado Cavalcante	9	9	Classificado
10	Aline Pereira Gonçalves	8	8	Classificado
11	Deivid Do Nascimento Araujo	8	8	Classificado
12	Edilene De Jesus Rocha	8	8	Classificado
13	Joana D'arc Ribeiro De Carvalho Silva	8	8	Classificado
14	Raiany Da Silva Vitor	8	8	Classificado
15	Ana Cristina De Almeida Queiroz	7	7	Classificado
16	Helen Ferreira Lopes	7	7	Classificado
17	Jilza Bispo De França	7	7	Classificado
18	Wemerson De Sousa Pinheiro	7	7	Classificado

Imagem 2 – Resultado da análise curricular.

Com base no resultado apresentado e nas informações contidas no Portal da Transparência do IGESDF, foram feitas as seguintes observações sobre a lista dos classificados:

- Os candidatos aprovados nas classificações 1^a, 7^a, 8^a, 11^a e 14^a fazem parte do quadro de funcionários do IGESDF.

- Os candidatos na 4^a, 15^a, 16^a e 18^a posições foram colaboradores do Instituto e, de acordo com as informações do Portal da Transparência, eles foram demitidos sem justa causa.

Ressalta-se que pode haver homônimos e que a pesquisa realizada no Portal da Transparência do IGESDF foi feita com base no nome completo de cada candidato, conforme consta no Resultado de Análise Curricular.

De acordo com a contagem mínima para cada requisito constante no item 6.1.1.1. do Edital, excluindo-se a pontuação destinada à “Residência na área de atuação”, o candidato para ser aprovado na fase de Análise Curricular deveria tirar 8,5, uma vez que havia a obrigação dele pontuar em cada um dos requisitos. No entanto, observa-se que os candidatos classificados pontuaram a partir de 7,0 pontos.

Ainda, apesar de constar na tabela a pontuação obrigatória e a pontuação total de cada candidato, observa-se que não é possível saber a pontuação que eles receberam em cada requisito separadamente, o que denota ausência de transparência no resultado.

A falta de informação sobre a pontuação referente a cada quesito impossibilita o entendimento claro do resultado disponibilizado, pois na lista dos classificados a menor pontuação considerada foi 7,0 (obrigatória e total) e na lista dos eliminados constam candidatos com notas (obrigatórias e totais) de 7,0, 8,0 e 10 pontos, não sendo possível, portanto, identificar o motivo da eliminação destes candidatos.

Assim, considera-se a necessidade da divulgação da nota para cada quesito separadamente. No caso de o candidato receber a pontuação 0,0 (zero) por não ter entregue a documentação, tal fato deveria ser mencionado na planilha de resultado, visando dar maior transparência ao processo seletivo.

Por fim, não constam no site do IGESDF atualizações após a fase de Análise Curricular, que teve o resultado disponibilizado em 17/11/2021, não havendo informação sobre a data de realização da próxima fase do certame, o que denota falta de transparência e pode gerar dúvidas acerca da integridade do processo seletivo.

3. RECOMENDAÇÕES E RESULTADOS

Após a conclusão dos trabalhos preliminares de auditoria, e considerando a alteração na estrutura organizacional apresentada na 31ª Reunião do Conselho de Administração, esta Coordenação de Auditoria encaminhou os autos à Diretoria de Administração e Logística para ciência e providências quanto aos apontamentos e achados constantes neste Relatório. Por sua vez, a Diretoria encaminhou o processo à Superintendência da Unidade Central de Administração e à Gerência Geral de Pessoas, sendo que esta enviou o processo à Gerência de Desenvolvimento Humano.

Ressalta-se que apenas a Gerência de Desenvolvimento Humano forneceu resposta aos achados, respostas essas acatadas pela Gerência Geral de Pessoas.

Assim, recomendou-se que:

I) A Gerência Geral de Pessoas inicie um Processo SEI para cada um dos processos seletivos em andamento, onde deverá constar toda a documentação referente às etapas dos certames e aos procedimentos adotados, inclusive a autorização da autoridade superior para a deflagração do certame, bem como o parecer da Consultoria Jurídica aprovando o Edital. Que a recomendação seja adotada também para os próximos processos seletivos que se iniciarem. Ainda, que o resultado da recomendação seja apresentado em resposta ao presente Relatório.

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que:

A área de Seleção esclarece que, nem todo certame é gerado por um processo SEI originário, haja vista, a apuração da necessidade do serviço, algumas solicitações são recebidas por intermédio de e-mail, processo SEI, análise do dimensionamento e solicitação da Diretoria. Conforme solicitado, segue abaixo a relação dos processos seletivos em andamento, fonte de solicitação, link contendo o andamento dos processos, status do processo e observações complementares:

CONTROLE DE PROCESSOS SELETIVOS EM ANDAMENTO				
CARGO	SOLICITAÇÃO	LINK	STATUS	OBSERVAÇÕES
Médico II - Clínica Médica	E-mail	https://igesdf.org.br/processo/medico-ii-clinica-medica-4/	0. Inscrições	12/01 à 18/01
MÉDICO II - NEUROLOGISTA	E-mail	https://igesdf.org.br/processo/medico-ii-neurologista-4/	0. Inscrições	13/01 à 19/01
MÉDICO II - CARDIOLOGISTA	E-mail	https://igesdf.org.br/processo/medico-ii-cardiologista-5/	0. Inscrições	13/01 à 19/01
TÉCNICO DE ENFERMAGEM NEFROLOGIA	E-mail	https://igesdf.org.br/processo/tecnico-de-enfermagem-nefrologia/	0. Inscrições	13/01 à 19/01
MÉDICO I - NEFROLOGISTA	E-mail	https://igesdf.org.br/processo/medico-i-nefrologista-4/	0. Inscrições	13/01 à 19/01
MÉDICO I - PLANTONISTA	E-mail	https://igesdf.org.br/processo/medico-i-plantonista-4/	0. Inscrições	13/01 à 19/01
Analista I - Recrutamento e Seleção	04016-00120251/2021-24	https://igesdf.org.br/processo/analista-i-recrutamento-e-selecao-2/	1. Comprovação de Requisitos	Iniciar comprovação
Analista I - Financeiro	04016-00065217/2021-80	https://igesdf.org.br/processo/analista-i-financeiro/	1. Comprovação de Requisitos	Iniciar comprovação
Engenheiro Civil	04016-00065217/2021-80	https://igesdf.org.br/processo/engenheiro-civil-3/	1. Comprovação de Requisitos	Iniciar comprovação
Médico I - Infectologista	00002-00003501/2021-24	https://igesdf.org.br/processo/medico-i-infectologista-2/	1. Comprovação de Requisitos	Iniciar comprovação
Técnico de	04016-	https://igesdf.org.br/processo/tecnico-de-	1.	Iniciar

			Comprovação de Requisitos	comprovação
Enfermagem - UTI Pediátrica	00040843/2021-63	enfermagem-uti-pediatria/		
Enfermeiro - Ambulatório	04016-00013176/2021-46	https://igesdf.org.br/processo/enfermeiro-ambulatorio/	2. Entrevista	Agendar com o Gestor
Técnico de Enfermagem - Ambulatório	04016-00013176/2021-46	https://igesdf.org.br/processo/tecnico-de-enfermagem-ambulatorio-2/	2. Entrevista	Agendar com o Gestor
Enfermeiro - CME	04016-00095641/2021-59	https://igesdf.org.br/processo/enfermeiro-cme/	2. Entrevista	Agendar com o Gestor
Técnico de Enfermagem - CME	04016-00095641/2021-59	https://igesdf.org.br/processo/tecnico-de-enfermagem-central-de-material-esterilizado-cme/	2. Entrevista	Agendar com o Gestor
Cirurgião Dentista - Clínico Geral	Não localizado	https://igesdf.org.br/processo/cirurgiao-dentista-clinico-geral/	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Engenheiro Eletricista	04016-00065217/2021-80	https://igesdf.org.br/processo/engenheiro-eletricista/	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Engenheiro Mecânico	04016-00065217/2021-80	https://igesdf.org.br/processo/engenheiro-mecanico/	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Médico II - Cardiologista UTI	04016-00095641/2021-59	https://igesdf.org.br/processo/medico-ii-cardiologista-uti-2/	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Médico II - Clínica Médica (Inovação, Ensino e Pesquisa)	04016-00095641/2021-59	https://igesdf.org.br/processo/medico-ii-clinica-medica-3/	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Técnico de Enfermagem - Centro Cirúrgico	04016-00032782/2021-61	https://igesdf.org.br/processo/tecnico-de-enfermagem-centro-cirurgico/	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Técnico de Enfermagem - Internação	04016-00027947/2021-82	https://igesdf.org.br/processo/tecnico-de-enfermagem-internacao/	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Técnico de Enfermagem - UTI Neonatal HRSM	04016-00114893/2020-11	https://igesdf.org.br/processo/tecnico-de-enfermagem-uti-neonatal-hrsm/	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Analista III - Folha de Pagamento	04016-00088316/2021-30	https://igesdf.org.br/processo/analista-iii-folha-de-pagamento/	2. Entrevista	Aguardando definição da GGPEs
Assistente de Faturamento	04016-00095641/2021-59	https://igesdf.org.br/processo/assistente-de-faturamento-3/	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Farmacêutico (Inovação, Ensino e Pesquisa)	04016-00095641/2021-59	https://igesdf.org.br/processo/farmacutico-inovacao-ensino-e-pesquisa/	2. Entrevista	Aguardando parecer da Corregedoria

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação acata parcialmente a resposta, pois não houve manifestação à integralidade da recomendação.

O fato de a área ter recebido a demanda por outro meio que não seja pelo Sistema Eletrônico de Informações (SEI), não justifica a não inserção da correta instrução processual no sistema. Foi recomendada a abertura de um Processo SEI para cada um dos processos seletivos em andamento e para os que viessem a ser iniciados após a recomendação. Faz-se importante destacar que “todo” processo deverá ser incluído no sistema contendo sua referida solicitação e toda documentação que norteie a realização do processo seletivo com os comprovantes referentes a todas

as etapas dos certames até o resultado final, constando os dados do(s) candidato(s) convocado(s) para a admissão. Tal prática visa à organização processual e à transparência nos processos.

No entanto, apesar da recomendação desta Coordenação quanto à abertura de um Processo SEI para cada processo seletivo, a unidade auditada, mesmo após o recebimento do Relatório Preliminar, iniciou 6 (seis) processos seletivos com demanda via *e-mail*, não procedendo à abertura dos processos no Sistema SEI, podendo estes dados se perderem com mais facilidade ou a qualquer tempo serem apagados, uma vez que encontram-se armazenados no e-mail.

De acordo com o quadro abaixo, dos processos seletivos apresentados pela Gerência de Desenvolvimento Humano, doze processos encontram-se aguardando o agendamento com os gestores demandantes para a etapa de entrevista desde o dia 15 de junho de 2021, ficando demonstrado que, devido à morosidade ocorrida entre a etapa de análise curricular e a entrevista, a necessidade de contratação de profissionais para atender as necessidades do IGESDF podem não ser tão urgentes quanto as justificativas para a contratação, apesar de constantemente ser noticiado nos meios de comunicação a ausência de profissionais da área de saúde para o atendimento da população.

CONTROLE DE PROCESSOS SELETIVOS EM ANDAMENTO					
CARGO	SOLICITAÇÃO	PRAZO INSCRIÇÃO	RESULTADO DA 1ª FASE	STATUS	OBSERVAÇÕES
Médico II - Clínica Médica	E-mail	18/01/2022	Em análise	0. Inscrições	12/01 à 18/01
Médico II - Neurologista	E-mail	19/01/2022	Em análise	0. Inscrições	13/01 à 19/01
Médico II - Cardiologista	E-mail	19/01/2022	Em análise	0. Inscrições	13/01 à 19/01
Técnico de Enfermagem Nefrologia	E-mail	19/01/2022	Em análise	0. Inscrições	13/01 à 19/01
Médico I - Nefrologista	E-mail	19/01/2022	Em análise	0. Inscrições	13/01 à 19/01
Médico I - Plantonista	E-mail	19/01/2022	Em análise	0. Inscrições	13/01 à 19/01
Analista I - Recrutamento e Seleção	04016-00120251/2021-24	24/12/2021	Em análise	Comprovação de Requisitos	Iniciar comprovação
Analista I - Financeiro	04016-00065217/2021-80	21/06/2021	Em análise	Comprovação de Requisitos	Iniciar comprovação
Engenheiro Civil	04016-00065217/2021-80	21/06/2021	Em análise	Comprovação de Requisitos	Iniciar comprovação
Médico I - Infectologista	00002-00003501/2021-24	29/10/2021	20/01/2022	Comprovação de Requisitos	Iniciar comprovação
Técnico de Enfermagem - UTI Pediátrica	04016-00040843/2021-63	30/04/2021	Em análise	Comprovação de Requisitos	Iniciar comprovação
Enfermeiro - Ambulatório	04016-00013176/2021-46	30/04/2021	14/01/2022	Entrevista	Agendar com o Gestor
Técnico de Enfermagem - Ambulatório	04016-00013176/2021-46	30/04/2021	14/01/2022	Entrevista	Agendar com o Gestor

Enfermeiro - CME	04016-00095641/2021-59	09/11/2021	21/12/2021	Entrevista	Agendar com o Gestor
Técnico de Enfermagem - CME	04016-00095641/2021-59	09/11/2021	04/01/2022	Entrevista	Agendar com o Gestor
Cirurgião Dentista - Clínico Geral	Não localizado	02/05/2021	15/06/2021	Entrevista	Agendar com o gestor
Engenheiro Eletricista	04016-00065217/2021-80	21/06/2021	05/07/2021	Entrevista	Agendar com o gestor
Engenheiro Mecânico	04016-00065217/2021-80	21/06/2021	02/07/2021	Entrevista	Agendar com o gestor
Médico II - Cardiologista UTI	04016-00095641/2021-59	Não Localizado	Não localizado	Entrevista	Agendar com o gestor
Médico II - Clínica Médica (Inovação, Ensino e Pesquisa)	04016-00095641/2021-59	08/10/2021	11/11/2021	Entrevista	Agendar com o gestor
Técnico de Enfermagem - Centro Cirúrgico	04016-00032782/2021-61	30/04/2021	17/11/2021	Entrevista	Agendar com o gestor
Técnico de Enfermagem - Internação	04016-00027947/2021-82	30/04/2021	04/01/2022	Concluído	Resultado Final em 24/01/2022
Técnico de Enfermagem - UTI Neonatal HRSM	04016-00114893/2020-11	30/12/2019	Documento sem data	Entrevista	Agendar com o gestor
Analista III - Folha de Pagamento	04016-00088316/2021-30	29/10/2021	Processo sob Auditoria	Comprovação de Requisitos	Aguardando definição da GGPEs
Assistente de Faturamento	04016-00095641/2021-59	18/10/2021	03/11/2021	Entrevista	Agendar com o gestor
Farmacêutico (Inovação, Ensino e Pesquisa)	04016-00095641/2021-59	22/10/2021	18/11/2021	Entrevista	Aguardando parecer da Corregedoria

No Relatório Preliminar foi informado que as recomendações deveriam alcançar os processos seletivos em andamento e os que viessem a ser iniciados. Ainda, nas respostas às solicitações de prorrogação de prazo para manifestação, feitas pela Superintendência da Unidade Central de Administração e pela Gerência Geral de Pessoas, esta Coordenação ressaltou que as recomendações deveriam alcançar todos os processos seletivos que estavam em andamento no período de finalização do Relatório Preliminar de Auditoria (Docs. SEI nº 76943370 e nº 77485652). Assim, não foram apresentados na tabela todos os processos seletivos com o *status* “em andamento”, embora à época fossem mais de 100 (cem), sendo que a grande maioria não possui a documentação do resultado final, não tendo sido dada a devida transparência aos processos.

Dentre os processos que à época do Relatório Preliminar estavam em andamento, destacam-se os de Analista I – Formalização, Analista I – Contratos e Analista I – Compras, que foram finalizados antes da Gerência Geral de Pessoas apresentar resposta a esta Coordenação de

Auditoria e que não foram considerados na composição da tabela apresentada, em resposta à recomendação.

Pelos fatos acima expostos, esta Coordenação mantém a recomendação.

II) A Gerência Geral de Pessoas apresente as razões para a utilização de um edital padrão para todos os processos de seleção de pessoas, sendo alteradas somente as informações do Anexo I, fazendo com que os Requisitos Obrigatórios constantes no edital sejam os mesmos para todos os cargos, independentemente se o cargo é de nível fundamental, médio, técnico ou de nível superior, na área administrativa ou assistencial;

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que:

Primeiramente cabe salientar que, o edital padrão, hoje utilizado, foi elaborado pela Consultoria Jurídica em abril de 2021, e cedido à área de Seleção. A julgar, caberia à CONJUR revisar o modelo proposto, contudo, não houve a participação dos profissionais técnicos, capacitados, na elaboração do mesmo, nem se quer, consulta aos assuntos, detalhes, ritos processuais e etc., apenas, recebimento do material e aplicabilidade nas seleções. É sem fundamento o termo alegado na auditoria quanto, "*Requisitos Obrigatórios constantes no edital sejam os mesmos para todos os cargos*", quando, o ANEXO I dos editais publicados são SEMPRE alterados com inserções e/ou exclusões de Requisitos, bem como, das atividades, a depender, do cargo ou especialidade que será conduzida conforme a descrição de cargos;

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação não acata a resposta fornecida pela Gerência. Ao analisar o edital, observa-se que a Consultoria Jurídica elaborou um documento padrão, com informações para todos os processos seletivos a serem realizados pelo IGESDF, abrangendo assim as áreas assistenciais e as áreas administrativas.

No entanto, cabe à Gerência Geral de Pessoas observar os critérios para a seleção dos candidatos e determinar à área responsável pelas seleções a adequação do corpo do edital com todas as informações voltadas para cada categoria profissional a ser contratada (as mesmas constantes no Anexo I) e, se julgar necessário, submeter o documento à análise da douta Consultoria Jurídica.

Destaca-se que, conforme disposto nos Arts. 106 inciso XVI e 111 inciso VI do Regimento Interno do IGESDF, à Gerência Geral de Pessoas e à Gerência de Desenvolvimento Humano,

respectivamente, compete: “*Criar e propor documentos estratégicos, conforme a necessidade da área, seguindo a política documental do IGESDF, para auxiliar a gestão dos setores e funcionamento dos processos;*”

Quanto ao alegado pela Gerência de Desenvolvimento Humano “*É sem fundamento o termo alegado na auditoria quanto, "Requisitos Obrigatórios constantes no edital sejam os mesmos para todos os cargos" (...)*”, informa-se que a recomendação foi exarada com base nos editais analisados e após a constatação de que todos eles possuem as mesmas informações, sendo alteradas somente aquelas constantes no Anexo I, conforme já mencionado na recomendação. Portanto, não há o que se falar em ausência de fundamento quanto à recomendação em comento.

Ressalta-se que o edital para a seleção de profissionais para atender às necessidades do IGESDF deve ser transparente e os requisitos básicos (obrigatórios) e os adicionais (desejáveis) devem ser especificados de forma que os candidatos tenham as informações corretas quanto às exigências a serem cumpridas para se candidatarem ao cargo. Não cabe o desenvolvimento apenas de um anexo com as inserções e/ou exclusões de requisitos constantes no edital padrão, bem como, das atividades a depender do cargo ou especialidade que será conduzida conforme a sua descrição, pois como foi observado, no corpo do edital para os cargos administrativos constam requisitos que em nada correspondem às atividades a serem desenvolvidas, como, por exemplo, para o cargo de Analista III – Folha de Pagamento ter como requisito básico (obrigatório) a residência na área de atuação com pontuação correspondente a 2 (dois) pontos.

A Coordenação de Auditoria mantém a recomendação.

III) A Gerência Geral de Pessoas inclua no site do IGESDF o cronograma de todos os processos seletivos em andamento, contendo todas as etapas dos certames como as datas e as ações a serem obedecidas quando da publicação do Edital. Que o cronograma passe a constar também nos futuros processos seletivos;

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que:

Atualmente, as seleções contam com 02 (duas) etapas de realização, a saber: I) Análise Curricular (com a comprovação de requisitos) e II) Entrevista com o a

banca examinadora e/ou gestor da área. No presente, não é possível o fornecimento do cronograma de realização das referidas etapas, considerando que, a área de Seleção, tem agendando o cumprimento das etapas de acordo com a necessidade do serviço, sempre ditado pela Gerência Geral de Pessoas junto às Diretorias e, disponibilidade (agenda) do gestores para comparecimento às etapas;

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação não acata a resposta da unidade auditada, visto que a existência de um cronograma para a realização das etapas de um processo seletivo é de fundamental importância para a transparência do processo e serve como ferramenta de controle para o cumprimento de todas as etapas definidas. A definição de um cronograma para cada processo seletivo trata-se de planejar a devida contratação e deve considerar sua urgência, conforme solicitação da área demandante.

Com base na tabela apresentada pela Gerência de Desenvolvimento Humano à primeira recomendação, e considerando apenas os processos nela contidos, esta Coordenação elaborou a seguinte tabela com acréscimos de informações àquela:

CONTROLE DE PROCESSOS SELETIVOS EM ANDAMENTO				
CARGO	SOLICITAÇÃO	DATA FINAL INSCRIÇÃO	STATUS	OBSERVAÇÕES
Médico II - Clínica Médica	E-mail	18/01/2022	0. Inscrições	12/01 à 18/01
Médico II - Neurologista	E-mail	19/01/2022	0. Inscrições	13/01 à 19/01
Médico II - Cardiologista	E-mail	19/01/2022	0. Inscrições	13/01 à 19/01
Técnico de Enfermagem Nefrologia	E-mail	19/01/2022	0. Inscrições	13/01 à 19/01
Médico I - Nefrologista	E-mail	19/01/2022	0. Inscrições	13/01 à 19/01
Médico I - Plantonista	E-mail	19/01/2022	0. Inscrições	13/01 à 19/01
Analista I - Recrutamento e Seleção	04016-00120251/2021-24	24/12/2021	1. Comprovação de Requisitos	Iniciar comprovação

Analista I - Financeiro	04016-00065217/2021-80	21/06/2021	1. Comprovação de Requisitos	Iniciar comprovação
Engenheiro Civil	04016-00065217/2021-80	21/06/2021	1. Comprovação de Requisitos	Iniciar comprovação
Médico I - Infectologista	00002-00003501/2021-24	29/10/2021	1. Comprovação de Requisitos	Iniciar comprovação
Técnico de Enfermagem - UTI Pediátrica	04016-00040843/2021-63	30/04/2021	1. Comprovação de Requisitos	Iniciar comprovação
Enfermeiro - Ambulatório	04016-00013176/2021-46	30/04/2021	2. Entrevista	Agendar com o Gestor
Técnico de Enfermagem - Ambulatório	04016-00013176/2021-46	30/04/2021	2. Entrevista	Agendar com o Gestor
Enfermeiro - CME	04016-00095641/2021-59	09/11/2021	2. Entrevista	Agendar com o Gestor
Técnico de Enfermagem - CME	04016-00095641/2021-59	09/11/2021	2. Entrevista	Agendar com o Gestor
Cirurgião Dentista - Clínico Geral	Não localizado	02/05/2021	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Engenheiro Eletricista	04016-00065217/2021-80	21/06/2021	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Engenheiro Mecânico	04016-00065217/2021-80	21/06/2021	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Médico II - Cardiologista UTI	04016-00095641/2021-59	Não Localizado	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Médico II - Clínica Médica (Inovação, Ensino e Pesquisa)	04016-00095641/2021-59	08/10/2021	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Técnico de Enfermagem - Centro Cirúrgico	04016-00032782/2021-61	30/04/2021	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Técnico de Enfermagem - Internação	04016-00027947/2021-82	30/04/2021	Concluído	Resultado Final em 24/01/2022
Técnico de Enfermagem - UTI Neonatal HRSM	04016-00114893/2020-11	30/12/2019	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Analista III - Folha de Pagamento	04016-00088316/2021-30	29/10/2021	1. Comprovação de Requisitos	Aguardando definição da GGPES
Assistente de Faturamento	04016-00095641/2021-59	18/10/2021	2. Entrevista	Agendar com o gestor
Farmacêutico (Inovação, Ensino e Pesquisa)	04016-00095641/2021-59	22/10/2021	2. Entrevista	Aguardando parecer da Corregedoria

Tabela 2 – Processos seletivos em andamento.

Observa-se na tabela acima que, desde o mês de fevereiro de 2020, existem processos seletivos voltados para a área assistencial e para a área administrativa que estão aguardando o agendamento com os gestores das unidades para a fase de entrevista, uma vez que a fase de avaliação curricular foi devidamente concluída. Na tabela também constam processos seletivos que, desde abril de 2021, estão na fase de comprovação de requisitos.

Esta situação demonstra que, apesar de as áreas demandantes solicitarem as contratações de novos profissionais para suprirem as carências identificadas, tal necessidade pode não ter de fato existido nos setores ou as áreas estão trabalhando com um quantitativo de colaboradores menor que o necessário, o que pode estar comprometendo a realização das atividades em diversas áreas do Instituto.

Assim, resta claro que a publicação do cronograma junto ao edital e ao Portal do IGESDF visa dar transparência aos atos praticados quando da seleção de novos profissionais, tornando-se fundamental também para a programação dos candidatos quanto à participação nas fases de seleção. A ausência de cronograma e a morosidade na finalização dos processos denotam a ausência ou ineficiência de planejamento para a realização dos processos seletivos.

Ressalta-se que o Art. 3º do Regulamento Próprio do Processo de Seleção para Admissão de Pessoal do IGESDF estabelece que:

O processo seletivo será público e deverá atender aos princípios da publicidade, da igualdade, da impessoalidade, da moralidade, da economicidade e da eficiência, devidamente compatibilizado com a natureza privada, nos termos da lei civil, da natureza dos serviços sociais autônomos, em conformidade com os padrões de mercado e a necessidade de serviço, devendo ser conduzido de forma pública, objetiva e impessoal.

A Coordenação de Auditoria mantém a recomendação.

IV) A Gerência Geral de Pessoas apresente toda a documentação fornecida pelos candidatos (classificados e desclassificados) que receberam a partir de 7,0 pontos na fase de Análise Curricular do processo seletivo em análise;

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que “*Da documentação recebida pelos candidatos e analisados pela Analista de Seleção, seguem:*” e, assim, apresentou a listagem e a documentação dos 18 (dezoito) aprovados na fase de Análise Curricular.

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação acata parcialmente a resposta da unidade. Primeiramente, a recomendação trouxe a solicitação da documentação de todos os candidatos que receberam nota a partir de 7,0 (sete) pontos, tanto os classificados quanto os desclassificados. No entanto, a Gerência apresentou apenas a documentação dos 18 (dezoito) classificados, sendo que na listagem de candidatos eliminados existem candidatos com que obtiveram 7,0, 8,0 e 10 pontos e que, ainda assim, não foram classificados.

Ressalta-se que a ausência do detalhamento das notas e a ausência de toda a documentação solicitada impediram que esta Coordenação realizasse a análise sobre as notas recebidas pelos candidatos classificados e pelos eliminados. Mais uma vez, observa-se a ausência de transparência e de publicidade no processo seletivo.

Com base na documentação dos candidatos classificados, apresentada pela unidade auditada, verificou-se que:

- Quanto à Graduação que deveria ser nos cursos de Administração, Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, Contabilidade e/ou áreas correlatas, foi apresentado por um dos candidatos o certificado de graduação em Serviço Social, não sendo esta graduação correlata às solicitadas, considerando ainda as atividades do cargo.
- Quanto à Pós-graduação que deveria ser nos cursos de Gestão de Pessoas, Gestão Financeira e/ou áreas correlatas, há candidatos que apresentaram certificados nos cursos: Psicologia Organizacional, Metodologia do Ensino Superior, não sendo estes cursos correlatos aos solicitados, considerando as atividades do cargo.

- Foi solicitada a experiência como Analista em Departamento Pessoal e alguns candidatos apresentaram declaração emitida por empresa com experiência com Gerente e Supervisor de Departamento Pessoal, contudo com a descrição das atividades compatíveis com o cargo de Analista em Departamento Pessoal. Identificou-se também que uma das candidatas apresentou declaração de experiência que foi assinada pela própria, mas ainda assim foi tal documento foi considerado válido pela área de seleção. Outro candidato apresentou no currículo experiência em um cargo divergente do constante na declaração emitida pela empresa, inclusive no que diz respeito às atividades desenvolvidas por ele.
- Quanto à solicitação de experiência com escalas, controles de frequência e benefícios, nem todos os candidatos apresentaram no currículo essa informação de forma direta, podendo estar implícita a experiência nas atividades desenvolvidas nos cargos citados no currículo. Como a unidade auditada não forneceu a esta Coordenação de Auditoria o detalhamento das notas recebidas pelos candidatos, não foi possível verificar o critério utilizado para a avaliação desses itens.
- Foi solicitada experiência com DCTFWEB e EFD REINF, entretanto 7 candidatos não apresentaram tal informação no currículo e, novamente, não foi possível a esta Coordenação verificar o critério utilizado para a avaliação desses itens.
- Quanto ao conhecimento avançado em Pacote Office, 1 (um) candidato informou no currículo ter conhecimento em Word, Excel e Power Point avançado; 1(um) candidato informou conhecimento em nível intermediário no Pacote Office; 4 (quatro) candidatos informaram conhecimento apenas em Excel e 6 (seis) candidatos não apresentaram informação sobre item. Não foi possível identificar o(s) critério(s) utilizado(s) pela unidade auditada para aferir o conhecimento avançado no item solicitado, uma vez que não houve realização da fase de avaliação de conhecimento.
- Foi solicitado no edital conhecimento avançado também em legislação e cálculos trabalhistas, dimensionamento de escalas, desenvolvimento de relatórios corporativos, ferramentas de desenvolvimento de indicadores e em análise de custos. Contudo, em vários currículos não foi visualizada a informação desses conhecimentos de forma explícita, podendo os candidatos ter domínio nesses

requisitos considerando as experiências citadas nos currículos. Novamente, não foi possível identificar o(s) critério(s) utilizado(s) pela unidade auditada para aferir o conhecimento avançado nos itens solicitados, uma vez que não houve realização da fase de avaliação de conhecimento.

- O último requisito obrigatório foi o conhecimento avançado no Sistema Eletrônico de Informação – SEI. Apenas 1 (um) candidato apresentou o certificado de conclusão do curso no SEI, realizado pela Escola Nacional de Administração Pública – ENAP. Outros 6 (seis) candidatos não informaram no currículo o conhecimento desejado. Ainda, verificou-se que um candidato apresentou a declaração de experiência emitida por uma empresa privada, na qual constava conhecimento no “SEI”.

Reitera-se que devido à ausência do detalhamento das notas, que foi solicitado à unidade auditada, e à falta de informação sobre o(s) critério(s) utilizado(s) na aplicação das notas para cada requisito, não foi possível para esta Coordenação de Auditoria realizar a análise da pontuação recebida pelos candidatos e nem identificar o porquê de alguns terem sido classificados mesmo não cumprindo com todas as exigências contidas no Anexo I do edital.

V) A Gerência Geral de Pessoas justifique a solicitação de conhecimento avançado no Sistema Eletrônico de Informações – SEI como requisito obrigatório, visto que tal ato restringe a competitividade e fere o princípio da isonomia;

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que: *“Como norte para avaliação dos candidatos, concernente ao perfil técnico dos candidatos, foi elaborada as descrições do cargo em comento, documento este, elaborado pela chefia do Núcleo de Cadastro Celetista”.*

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação não acata a resposta da Gerência, visto que não foi apresentada a justificativa para a solicitação de conhecimento avançado no Sistema Eletrônico de Informações – SEI como requisito obrigatório, restringindo a participação de candidatos que nunca trabalharam em órgão da Administração Pública Federal, Estadual,



Municipal de Distrital, ou em entidades que possuam vínculo com a Administração Pública e que façam o uso de tal sistema.

Ressalta-se que, conforme disposto no Artigo 3º do Regulamento Próprio do Processo de Seleção para Admissão de Pessoal do IGESDF, o processo seletivo deverá atender, dentre outros, o princípio da igualdade. Assim, não há o que se falar quanto à cobrança de conhecimento avançado no Sistema SEI, como requisito obrigatório, para candidatos que podem não ter tido experiência com tal ferramenta.

Ainda, a resposta da Gerência deixa claro que não são avaliados os conteúdos do edital antes da sua publicação, ou seja, o que foi definido e elaborado pelo Núcleo de Cadastro Celetista, ou por qualquer outra unidade demandante, é considerado válido sem nenhuma avaliação por parte dos responsáveis técnicos pela aprovação do edital. Esta situação pode possibilitar o direcionamento do processo com o favorecimento de alguns candidatos.

Outro ponto que merece destaque é quanto à ausência de critério para avaliar o conhecimento avançado, uma vez que não foi definida a obrigatoriedade de apresentação de certificado de curso e nem foi determinada a realização de uma avaliação de conhecimento, fase esta que poderia ter sido adotada no processo seletivo em comento, tendo em vista que alguns candidatos informaram em seus currículos que possuíam o conhecimento, mas não apresentaram certificado de conclusão do curso do Sistema SEI, tendo sido aceitas pela área de recrutamento como verdade as informações inseridas nos currículos apresentados.

A Coordenação de Auditoria mantém a recomendação.

VI) A Gerência Geral de Pessoas informe o tipo de contratação, se por tempo determinado, indeterminado ou intermitente, divulgando também no site do IGESDF;

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que: “A modalidade de contratação do profissional para o referido cargo dar-se-á, da necessidade do serviço e/ou do IGESDF, em tempo, salientamos que, com base nas últimas contratações a modalidade foi: indeterminado”;



Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação não acata a resposta da Gerência, uma vez que a informação constante no Anexo I do Edital apresenta - TIPO DE CONTRATAÇÃO: “*Determinado, Indeterminado ou Intermitente*”, sem deixar claro para o candidato qual o tipo de contratação para o processo seletivo do qual ele está participando ou deseja participar.

Quando da elaboração do edital a unidade responsável deve definir o tipo de contratação, dando total transparência ao candidato, não sendo possível deixar tal informação apenas para o ato da contratação.

Tal situação vai de encontro ao disposto no §3º do inciso III do Art. 6º do Regulamento Próprio do Processo de Seleção para Admissão de Pessoal do IGESDF:

No edital do processo seletivo, deverá constar a quantidade de vagas a serem preenchidas, a remuneração e os benefícios previstos, as condições para inscrição, o local de trabalho, a descrição das atividades a serem desempenhadas, as responsabilidades, além dos requisitos, **regime de contratação**. (grifo nosso)

A Coordenação de Auditoria mantém a recomendação.

VII) A Gerência Geral de Pessoas justifique a razão de não constar no Portal da Transparência o chamamento dos candidatos para as etapas do processo, devendo essas ações serem transparentes com a disponibilização das mesmas no site do IGESDF. Ressalta-se que todo o andamento do processo seletivo deve constar no site do IGESDF. Que a transparência seja dada aos processos em andamento e aos que vierem a ser realizados;

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que:

Conforme rito processual, TODAS, as seleções, bem como, o resultado das etapas são publicadas no site do IGESDF, a saber: <https://igesdf.org.br/todos-processos-seletivos/>. Inerente ao Portal da Transparência não cabe à área de Seleção, ditar se os processos seletivos deverão ou não serem publicados no site;

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação acata parcialmente a manifestação da unidade auditada, uma vez que não foi justificada a razão de não constar no Portal da Transparência o chamamento dos candidatos para as etapas do processo, muito pouco informou a forma como se dá o chamamento dos candidatos aprovados para as fases subsequentes, deixando clara a ausência de transparência nos procedimentos adotados.

Quanto à publicação das informações no Portal da Transparência, cabe à Gerência Geral de Pessoas, juntamente com a área responsável pelo recrutamento e seleção, interagir junto à Coordenação de Transparência e Ouvidoria para que seja realizada a publicação de todos os atos referentes às fases do processo de seleção de candidatos, conforme determina a Lei de Acesso a Informação, bem como o art. 19, caput, do Regulamento Próprio do Processo de Seleção para Admissão de Pessoal do Instituto de Gestão Estratégica de Saúde do Distrito Federal – IGESDF que dispõe: *“Os candidatos serão convocados por ordem de classificação, pela área responsável pelo recrutamento e seleção, podendo utilizar o site oficial, correspondência eletrônica ou telefone”*, devendo constar todas as informações e comprovantes no Processo SEI gerado para cada processo seletivo.

A Coordenação de Auditoria mantém a recomendação.

VIII) A Gerência Geral de Pessoas adote providências para que o envio de documentação dos candidatos seja realizado por meio do site do IGESDF e não por e-mail. Se possível, que seja fornecido aos candidatos um link que permaneça ativo apenas durante o período estabelecido para o recebimento da documentação.

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que: *“Item já solicitado à Gerência de Tecnologia da Informação, no presente, a área de Seleção aguarda desenvolvimento da ferramenta;”*

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação acata parcialmente a resposta da unidade auditada, pois embora ela tenha informado que houve solicitação à Gerência de Tecnologia da Informação para a elaboração de uma ferramenta para inclusão da documentação dos

candidatos no site do IGESDF, não houve comprovação documental de que tal solicitação tenha sido realizada e nem foi apresentado um cronograma para atendimento da demanda.

Ressalta-se a importância de que a referida ferramenta seja disponibilizada no site do IGESDF, pois dará maior credibilidade e transparência aos atos praticados.

A Coordenação de Auditoria mantém a recomendação.

IX) A Gerência Geral de Pessoas apresente o detalhamento dos resultados de cada etapa do processo seletivo em análise, que deverá ser disponibilizado também no site do IGESDF visando a transparência. Como exemplo cita-se a necessidade da apresentação das pontuações dos candidatos em cada um dos requisitos obrigatórios, ao invés de divulgar apenas o somatório da pontuação “obrigatória” e “total”, pois tal ato prejudica o entendimento do resultado, visto que há candidatos que obtiveram 7 (sete), 8 (oito) ou 10 (dez) pontos e que ainda assim foram desclassificados, sendo que os classificados tiraram a partir de 7 (sete) pontos. Que o detalhamento dos demais processos em andamento e dos futuros certames seja disponibilizado também no site do IGESDF;

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que: “A área de Seleção concorda com item apresentado e, não obstante, estuda adequação layout dos resultados parciais e finais etapas”.

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação acata parcialmente a resposta fornecida pela Gerência, considerando que ela demonstrou-se favorável à adequação do “layout dos resultados parciais e finais” disponibilizado no site do IGESDF.

Entretanto, não foi disponibilizado um cronograma para a referida alteração e a ausência de publicidade dessas informações no site do IGESDF deixa os candidatos sem conhecimento da pontuação obtida em cada requisito e os impossibilita de apresentar recursos, caso desejem.

Ainda, não foi disponibilizado a esta Coordenação de Auditoria o detalhamento dos resultados de cada etapa do processo seletivo em comento, conforme solicitado. Assim, mais uma vez, cita-se que a ausência do detalhamento das notas atribuídas a cada requisito avaliado na Análise Curricular impediu que esta Coordenação verificasse o motivo pelo qual existem candidatos que receberam a mesma pontuação (obrigatória e total) e, ainda assim, enquanto um foi aprovado o outro foi eliminado do certame. Por fim, não foi possível avaliar se o processo seletivo em comento

atendeu aos princípios da igualdade, da impessoalidade e da moralidade nas classificações e desclassificações dos candidatos. Verificou-se também que os processos anteriores a 2020 apresentavam detalhamento por item, discriminando a nota do candidato por cada item apresentado, dando ao candidato maior transparência ao processo.

X) A Gerência Geral de Pessoas, considerando o detalhamento da pontuação recomendada no item anterior, informe quando o candidato pontuar 0 (zero) pela não entrega da documentação no prazo estabelecido, tanto nos processos seletivos em andamento como nos futuros.

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que: *“Já é comum a área de Seleção computar como 0 (zero) a não entrega da referida documentação na etapa de Análise Curricular e/ou ausência do candidato na etapa de Entrevistas ou Avaliação de Conhecimentos (Prática ou Teórica);”*

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação não acata a resposta da Gerência. Observa-se que a partir do momento em que é computada a nota 0 (zero) ao candidato, subentende-se que houve a entrega da documentação e que a mesma não estava compatível com o que foi solicitado no edital.

Visando dar maior transparência aos processos seletivos do IGESDF, a Gerência Geral de Pessoas deve cumprir com o disposto no Art. 15 do Regulamento Próprio do Processo de Seleção para Admissão de Pessoal do IGESDF e desclassificar o candidato pela não entrega da documentação exigida:

Para a habilitação no processo seletivo exigir-se-á dos interessados documentação compatível com a natureza do cargo pretendido, ocasionando a desclassificação do candidato (a) em caso de não cumprimento e de não comprovação do requisito obrigatório.

Assim, não se pode considerar pontuação 0 (zero) à não entrega da documentação exigida na etapa de Análise Curricular e/ou pela ausência do candidato em qualquer outra etapa, seja na de Entrevista ou na de Avaliação de Conhecimento (prática ou teórica). Esta situação pode caracterizar possível impessoalidade e ausência de isonomia do processo.

A Coordenação de Auditoria mantém a recomendação.

XI) A Gerência Geral de Pessoas informe como se dá a escolha das etapas de avaliação, uma vez que o edital prevê a realização de, pelo menos, 2 (duas) etapas. Ainda, informe o porquê de não serem realizadas as 4 (quatro) etapas previstas no edital;

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que: “A escolha do cumprimento das etapas, geralmente, acontecem por parte da banca examinadora e/ou gestor”.

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação não acata a resposta, pois a Gerência não informou os critérios de escolha das etapas de avaliação para o processo seletivo em comento e nem informou o motivo de não serem realizadas as 4 (quatro) etapas de avaliação previstas no edital.

Cita-se que no edital consta apenas que “O Processo Seletivo deve conter, pelo menos, 02 (duas) etapas de avaliação, a critério do IGESDF” e informa que as etapas são: análise curricular, entrevista, avaliação de conhecimentos e outras metodologias.

Contudo, a Gerência Geral de Pessoas não se atentou ao fato de que o §2º do Art. 9º do Regulamento Próprio do Processo de Seleção para Admissão de Pessoal do IGESDF estabelece que: “Os procedimentos, etapas e os critérios de avaliação deverão ser adequados ao perfil exigido pelo cargo e **previamente informados no edital de processo seletivo**” (grifo nosso). Isso demonstra mais uma vez a ausência de transparência ao processo, não sabendo o candidato, ao certo, como será feita essa seleção e nem as etapas que serão seguidas e nem tampouco suas respectivas datas, não podendo o candidato assim se programar.

XII) A Gerência Geral de Pessoas esclareça a informação de que “as entrevistas serão realizadas com até 10 (dez) candidatos por vaga a ser preenchida, obedecendo à ordem de classificação da etapa anterior.”. Serão chamados para a etapa apenas os dez primeiros colocados ou os candidatos serão chamados em grupo de dez pessoas para a entrevista?

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que: *“Tópico inserido no modelo do edital pela CONJUR, na ocasião, posto isto, a área de Seleção de abstém de esclarecer o referido item;”*

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação não acata a manifestação da unidade auditada, pois foi formulada uma pergunta básica sobre a quantidade de candidatos a serem convocados para a etapa de entrevista e nem a Gerência de Desenvolvimento Humano e nem a Gerência Geral de Pessoas foram capazes de esclarecer se *“Serão chamados para a etapa apenas os dez primeiros colocados ou os candidatos serão chamados em grupo de dez pessoas para a entrevista?”*.

Ainda, observa-se que, mais uma vez, a Gerência de Desenvolvimento Humano menciona que o texto questionado foi elaborado pela Consultoria Jurídica - CONJUR. Novamente, insta esclarecer que, apesar da Consultoria Jurídica ter elaborado um edital padrão, cabe à Gerência Geral de Pessoas promover os devidos ajustes no edital, com vistas a tornar o documento compatível com a especificidade de cada situação.

Conforme disposto nos Arts. 106 inciso XVI e 111 inciso VI do Regimento Interno, compete à Gerência Geral de Pessoas e à Gerência de Desenvolvimento Humano: *“Criar e propor documentos estratégicos, conforme a necessidade da área, seguindo a política documental do IGESDF, para auxiliar a gestão dos setores e funcionamento dos processos;”*

A abstenção em esclarecer a recomendação da Coordenação de Auditoria, por parte das Gerências, deixa clara a ausência de conhecimento e de visão quanto aos procedimentos voltados para a seleção dos candidatos, principalmente no quesito referente à convocação dos candidatos aprovados para a próxima etapa do processo, sendo que a realização do processo seletivo cabe à Gerência Geral de Pessoas e às áreas subordinadas a ela e não à Consultoria Jurídica.

XIII) A Gerência Geral de Pessoas justifique as razões das entrevistas serem realizadas somente pelo gestor detentor da vaga e/ou técnico por ele designado (conforme previsto no edital), sem a participação dos membros da comissão responsável pela elaboração do edital, de uma banca avaliadora ou de colaboradores especializados em recrutamento;

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que:

Habitualmente na realização das etapas de Entrevistas e Avaliação de Conhecimentos, sempre há a presente do profissional de RH - Analista I - Recrutamento e Seleção, profissional este, designado à orientar gestores e candidatos. Da participação do gestor nas etapas, justifica-se a presença deste, com base que o mesmo é Responsável Técnico (RT) do serviço. Como exemplo, utilizo o processo seletivo de Médico III - Pediatra, legalmente, apenas um profissional médico com residência em pediatria é autorizado avaliar outro profissional médico (candidato). Logo, para não gerar favorecimento destes, o gestor imediato do serviço realizada a seleção dos candidatos participantes do processo;

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação acata parcialmente a resposta apresentada pela Gerência, uma vez que apesar dela informar que *“Habitualmente na realização das etapas de Entrevistas e Avaliação de Conhecimentos, sempre há a presente do profissional de RH - Analista I - Recrutamento e Seleção”*, tal informação não consta no edital do processo seletivo.

Ressalta-se a importância de que essa etapa do processo seletivo seja acompanhada também por um profissional especialista em recrutamento.

XIV) A Gerência Geral de Pessoas justifique as razões para a não desclassificação de candidatos que obtiverem nota 0,0 (zero) em qualquer etapa do processo;

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que: *“Considerando que a aplicação da nota 0 (zero) ocorreu em decorrência da ausência do candidato, é impossível, este, ser aprovado na etapa. Logo, exponho que não houve clareza dos fatos apresentados neste item;”*

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação não acata a resposta apresentada pela Gerência. Observa-se que a ausência de publicidade das notas atribuídas aos candidatos em cada item avaliado no processo seletivo, não permite o entendimento de que o candidato recebeu a nota 0 (zero) porque deixou de apresentar toda a documentação na fase de Análise Curricular ou porque deixou de comparecer a qualquer uma das demais etapas previstas. O candidato pode simplesmente ter obtido a nota zero por apresentar documentação totalmente

incompatível com os pré-requisitos curriculares, ou por ter tido um desenvolvimento considerado não satisfatório em qualquer outra etapa da seleção. O candidato também pode ter pontuado em outras fases do certame e deixar de participar de qualquer outra fase, e mesmo assim continuar classificado, se somatória das notas anteriores for superior aos dos outros candidatos. Veja que somente atribuir nota 0 (zero), pode não desclassificá-lo, o que vai contra o princípio da isonomia, podendo caracterizar privilégio ao candidato. Observou-se que não consta no edital qual fórmula para cálculo das notas e nem se serão calculados por etapa, não tendo o candidato como verificar a lisura do processo.

Visando à transparência na divulgação dos resultados dos processos seletivos promovidos por este Instituto, faz-se necessária a alteração das informações no edital, passando a constar a atribuição de nota 0 (zero) para o que é passível de avaliação, para o que está presente no ato da avaliação. A não entrega de toda a documentação ou a ausência do candidato em qualquer das fases de seleção devem acarretar em sua desclassificação, devendo este termo, ou similar, constar como resultado da(s) fase(s).

Novamente, reitera-se o disposto no Art. 15 do Regulamento Próprio do Processo de Seleção para Admissão de Pessoal do IGESDF: “*Para a habilitação no processo seletivo exigir-se-á dos interessados documentação compatível com a natureza do cargo pretendido, ocasionando a **desclassificação** do candidato(a) em caso de não cumprimento e de não comprovação do requisito obrigatório.*”(grifo nosso)

Assim não se pode considerar pontuação 0 (zero) quando da não entrega da documentação exigida na etapa de Análise Curricular e/ou pela ausência do candidato na etapa de Entrevista ou na de Avaliação de Conhecimento (prática ou teórica). Esta situação pode caracterizar possível impessoalidade e ausência de isonomia do processo.

XV) A Gerência Geral de Pessoas informe qual o critério para proceder com o desempate considerando a ordem alfabética do nome dos candidatos;

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que:

São obedecidos os seguintes critérios:

1º - Maior pontuação na avaliação da prova prática;



- 2º - Maior pontuação na etapa de entrevista;
- 3º - Maior pontuação na análise curricular;
- 4º - Candidato com maior idade e
- 5º - Ordem alfabética.

Salientamos que, da reformulação do presente edital, o mesmo foi desenvolvido pela CONJUR, contudo, o 5º critério é no último recurso, sendo quase impossível utilizá-lo como critério de desempate;

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação não acata a manifestação da unidade auditada, pois apesar da Consultoria Jurídica ter elaborado um edital padrão, a Gerência Geral de Pessoas e a Gerência de Desenvolvimento Humano possuem a competência para “*Criar e propor documentos estratégicos, conforme a necessidade da área, seguindo a política documental do IGESDF, para auxiliar a gestão dos setores e funcionamento dos processos;*”, conforme dispõe os Arts. 106, XVI e 111, VI do Regimento Interno.

Ainda não se verificou amparo legal, ou que atenda aos princípios da igualdade, da impessoalidade e da moralidade para manter ordem alfabética como critério de desempate, ainda que o mesmo seja um recurso “quase impossível” de ser utilizado, como alegou a Gerência de Desenvolvimento Humano.

XVI) A Diretoria de Administração e Logística informe as providências adotadas quanto ao exposto pela Gerência Geral de Pessoas (Processo SEI nº 04016-00122433/2021-30): “*Cabe salientar ainda que no processo seletivo anterior tiveram alguns profissionais que foram contratados e que não possuem conhecimento no setor de recursos humanos. Essa informação também é de conhecimento do Ministério Público.*”;

Manifestação da unidade: Não houve manifestação da Diretoria de Administração e Logística nos autos, apenas a Gerência de Desenvolvimento Humano se manifestou informando: “*Item pertencente à DALOG*”.

Manifestação da Coordenação de Auditoria: a Diretoria de Administração e Logística recebeu o Processo SEI com o Relatório Preliminar em 17/12, enviou despacho à Superintendência

da Unidade Central de Administração e à Gerência Geral de Pessoas para “*providências, análise e manifestação*” e, na mesma data, concluiu o processo sem qualquer manifestação quanto à recomendação direcionada a ela.

Cita-se que a Gerência de Desenvolvimento Humano, mesmo verificando que a recomendação se trata de informação sobre processo de seleção de colaboradores, não se manifestou com vistas a esclarecer o ocorrido.

A Auditoria mantém a recomendação.

XVII) A Gerência Geral de Pessoas esclareça o disposto no item 12.11.: “*Os candidatos aprovados em processo seletivo poderão ser aproveitados para preenchimento de vagas em qualquer unidade do IGESDF.*”, considerando que o processo seletivo é específico para o cargo de Analista III – Folha de Pagamento.

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que:

Vale ressaltar que o referido tópico faz integra um modelo padrão de edital, contudo, a Folha de Pagamento é composta por Núcleos descentralizados e, estes, ficam em unidades tais como: Hospital de Base, Hospital Regional de Santa Maria e UPA's, logo, este profissional poderá ser lotado em quaisquer das unidades elencadas acima;

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação acata a manifestação da unidade auditada, desde que os candidatos sejam lotados em unidades relacionadas ao cargo concorrido.

XVIII) A Gerência Geral de Pessoas explique a existência de processos seletivos que foram iniciados há mais de um ano (a exemplo alguns ainda do ano de 2019) e que permanecem com status “em andamento”. No site do IGESDF não é possível identificar o motivo pelo qual os processos estão, aparentemente, sem andamento. As informações sobre a situação de todos esses processos devem constar no site, visando à transparência.

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que:

Concernente ao status dos processos seletivo, já solicitamos à ASCOM deste Instituto a real atualização dos processo quanto à abertos, em andamento e encerrados. Na ocasião, fomos informamos que o único profissional conhecedor da ferramenta havia sido desligado e não seria possível atualizarmos os referidos status. Contudo, a área de Seleção abrirá novo chamado junto à ASCOM para adequação dos mesmos;

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação não acata a manifestação da unidade auditada. Embora a Gerência tenha informando que, segundo a Assessoria de Comunicação - ASCOM, o colaborador que detinha conhecimento da ferramenta havia sido desligado e que já fez nova solicitação de atualização junto à ASCOM, ela não deixou claro se todos os processos seletivos com status “Em andamento” já foram finalizados.

Ressalta-se que no site do IGESDF há cerca de 100 (cem) processos seletivos que se iniciaram nos anos de 2019, 2020 e 2021 que permanecem com status “Em andamento”. Em contrapartida, existem diversos processos seletivos iniciados nos mesmos anos, inclusive alguns bem recentes, que tiveram seu histórico registrado e já constam com status “Finalizado”.

Ainda, verificou-se no site que desde a elaboração do Relatório Preliminar de Auditoria já foram abertos novos processos seletivos, contando estes com status “Em andamento” ou “Inscrições abertas”. Ou seja, se o site está sofrendo alterações com certa frequência, não é compreensível o motivo pelo qual ainda não foram atualizadas as informações de todos os processos seletivos.

XIX) A Gerência Geral de Pessoas apresenta o critério legal para a restrição de admissão de candidatos que se enquadrem na lista do item 12.22.

- **Item 12.22.** *“Diante do atual quadro de pandemia vivido no Brasil, os candidatos que no momento da convocação e exame admissional, fizerem parte do grupo de risco frente ao novo Coronavírus (COVID-19) conforme listado abaixo, não poderão ser admitidos, e permanecerão no cadastro reserva para serem contratados diante da necessidade do serviço do IGESDF quando estiverem aptos.*

- *Doenças cardíacas crônicas:*
 - *Doença cardíaca congênita;*

- *Insuficiência cardíaca mal controlada e refratária;*
- *Doença cardíaca isquêmica descompensada.*
 - *Doenças respiratórias crônicas:*
- *Doenças pulmonares intersticiais com complicações;*
- *Fibrose cística com infecções recorrentes;*
- *Doenças renais crônicas avançadas (Graus 3,4 e 5);*
- *Pacientes em diálise.*
 - *Imunossupressor:*
- *Transplantados de órgãos sólidos e de medula óssea;*
- *Imunossupressão por doenças e/ou medicamentos (em vigência de quimioterapia/radioterapia, entre outros medicamentos);*
- *Portadores de doenças cromossômicas e com estado de fragilidade imunológica;*
- *Diabetes;*
- *Anemia falciforme;*
- *Lactantes (com filhos com idade de 6 meses);*
- *Gestantes;*
- *Maiores de 60 anos.*

Manifestação da unidade: a Gerência de Desenvolvimento Humano informou que:

“A área de Seleção segue orientação dada pela Coordenação de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho, devidamente embasa por parecer jurídico, destaque no processo SEI [04016-00116877/2020-55](#).”

Manifestação da Coordenação de Auditoria: esta Coordenação não acata a manifestação da unidade auditada. Observa-se que a Gerência citou um “parecer jurídico” constante no Processo SEI mencionado, como justificativa para as restrições de contratação impostas no item 12.22 do edital.

Contudo, ao consultar o referido Processo SEI, verificou-se que a Gerência de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho solicitou à Assessoria Jurídica “*apoio ao jurídico sobre a viabilidade de incluir o seguinte trecho nos editais de abertura dos processos seletivos do IGESDF*” e trouxe o rol de restrições contidas no item 12.22 do edital. Em seguida, ela justificou que a solicitação se refere ao período de pandemia e para processos seletivos voltados para a área assistencial presencial, conforme citado no Despacho (Doc. SEI nº 52172055) de 07 de dezembro de 2020:

Tendo em vista o déficit de profissionais, gerando uma grande necessidade de **trabalho assistencial presencial para atendimento da população em geral**, não podemos dar brechas para admissão de candidatos que são mais suscetíveis aos agravos da covid-19 e têm o direito por norma institucional da realização do tele trabalho, o que não vai de encontro com a necessidade momentânea do instituto” (grifo nosso).

Assim, restou claro que a solicitação de apoio jurídico sobre a viabilidade de inclusão das restrições para contratação nos editais, feita pela Gerência de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho, devidamente embasada pela douta Consultoria Jurídica, constante do Memorando nº 2170/2020 (Doc. SEI nº 52427135), faz referência apenas aos processos seletivos para profissionais da área **assistencial presencial**, o que é compreensível, considerando a necessidade de profissionais na linha de frente e que o grupo de risco deve ser preservado dessa exposição.

No entanto, não se verifica óbice para a contratação de profissionais para a área administrativa do IGESDF com base nas restrições contidas no item 12.22 do edital, devendo, portanto, ser excluído tal item dos editais para processo seletivo que não seja para a área assistencial de ponta.

4.CONCLUSÃO

Após a análise realizada no Edital nº 155/2021, constatou-se que o processo seletivo para Analista III – Folha de Pagamento está sendo realizado mesmo com vários vícios processuais, desde as informações básicas para a realização do certame à divulgação do resultado da fase de Análise Curricular.

Observa-se a necessidade de alteração de boa parte das informações contidas no referido edital, que não estão claras e deixam os candidatos sem as devidas orientações. Importa mencionar que o edital, por conter informações de “forma padrão”, exigiu requisitos obrigatórios além dos necessários para o cargo de Analista III – Folha de Pagamento, a exemplo de 2 (duas) pós-graduações: uma *lato* e outra *stricto sensu*, além de “residência na área de atuação”, que é inviável

para o cargo em questão. Não teve como se avaliar se a comprovação de qualquer curso superior ou de pós-graduação apresentado foi computado no somatório das notas ou se foi analisando se, de fato, o curso mantém ou não afinidade para o cargo de Analista de Folha de Pagamento, pois foram entregues a comprovação de cursos que nada têm a ver com a descrição do cargo em questão.

Foram solicitadas as documentações dos candidatos classificados e dos desclassificados com nota não inferior a 7 (sete), no entanto, só foi encaminhada a documentação dos candidatos classificados, não atendendo aos princípios contidos no Regulamento Próprio de Seleção para Admissão de Pessoal do IGESDF – CA/IGESDF nº 06/2019, que reza em seu art. 3º que:

O processo seletivo será público e deverá atender aos princípios da publicidade, da igualdade, da moralidade, da economicidade e da eficiência, devidamente compatibilizado com a natureza privada, nos termos da lei civil, da natureza dos serviços sociais autônomos, em conformidade com os padrões de mercado e a necessidade do serviço, devendo ser conduzido de forma pública, objetiva e impessoal (Grifo nosso).

No mesmo artigo, em seu parágrafo único, também consta que:

Parágrafo Único. É vedada, em obediência aos princípios da moralidade e impessoalidade, a ocorrência de práticas como nepotismo, tráfico de influência, apadrinhamento, troca de favores ou discriminação relacionada a etnia, cor, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, origem geográfica, condição socioeconômica e crença.

Ou seja, não se pode considerar, de acordo com o Regulamento de Seleção de Pessoal CA/IGESDF nº 06/2019 o desempate por ordem alfabética de nome e nem deixar de contratar candidatos com idade superior a 60 anos, gestantes, lactantes e candidatos pertencentes ao item 12.22 do edital.

Destarte, ressalta-se a falta de transparência no andamento do processo seletivo, na realização das etapas do certame e na divulgação dos resultados da fase de Análise Curricular. Ainda, verifica-se que o edital contém informações que geram dúvidas, limitam e/ou excluem a



participação de candidatos sem qualquer embasamento legal evidente, podendo caracterizar privilégio de alguns candidatos, indo contra o princípio da isonomia.

Outro fato a ser considerado é que a área se absteve de responder questões técnicas relacionadas à própria área de recursos humanos, transferindo assim a sua responsabilidade acerca das informações contidas no edital e de como se daria o processo de entrevista para a Consultoria Jurídica.

Portanto, salienta-se a necessidade da adoção das providências necessárias, o mais breve possível, visando dar a devida transparência ao processo, com legalidade, moralidade e isonomia entre os candidatos.

É o relatório.

Coordenação de Auditoria
Controladoria Interna