



São Leopoldo, 02 de setembro de 2026.

MANIFESTAÇÃO TÉCNICA Nº 05/2026 – COMPLEMENTAR E RETIFICADORA

Interessado: Diretoria de Compras, Licitações e Contratos

Assunto: Complementação e retificação da Manifestação Técnica nº 04/2026 – análise da composição da força de trabalho e do modelo de execução das atividades do Serviço de Nutrição e Dietética.

I – DO OBJETO

A Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP, em atendimento à solicitação encaminhada pela **Diretoria de Compras, Licitações e Contratos**, apresenta a presente **Manifestação Técnica Complementar e Retificadora**, destinada a subsidiar a instrução do processo administrativo referente à contratação de empresa especializada para prestação de serviços relacionados à área de Nutrição e Dietética da Fundação Hospital Centenário – FHC.

A presente manifestação **complementa e retifica a Manifestação Técnica nº 04/2026**, especialmente quanto ao quantitativo de cargos de Nutricionista existente na estrutura da Fundação, bem como amplia a demonstração do cenário atual da força de trabalho vinculada à área.

A análise ora apresentada parte de uma premissa fundamental: a avaliação da contratação pretendida deve considerar a **realidade atual do quadro de pessoal da Fundação**, bem como o processo de recomposição do quadro permanente que vem sendo implementado pela Administração.

Nesse sentido, serão considerados:

- O histórico de redução do quadro permanente;
- O longo período sem realização de concurso público;
- Os critérios administrativos utilizados para definição das prioridades do Concurso Público nº 01/2026;
- A atual composição dos cargos relacionados à área de Nutrição e Dietética;
- A situação específica dos Nutricionistas;
- O processo de recomposição já iniciado; e
- A necessidade de compatibilizar a recomposição permanente da força de trabalho com a organização dos serviços necessários ao funcionamento da instituição.

A presente manifestação limita-se aos aspectos relacionados à gestão e dimensionamento da força de trabalho, não substituindo a análise jurídica, orçamentária, financeira, técnica ou de planejamento da contratação, a cargo das áreas competentes.



II – DA RETIFICAÇÃO DO QUANTITATIVO DE CARGOS DE NUTRICIONISTA

Inicialmente, faz-se necessária a retificação expressa de informação constante da Manifestação Técnica nº 04/2026 quanto ao quantitativo de cargos de Nutricionista existentes na estrutura da Fundação Hospital Centenário.

Após conferência da legislação pertinente, especialmente da **Lei Municipal nº 7.713/2012**, verifica-se que a Fundação Hospital Centenário possui **06 (seis) cargos de Nutricionista previstos em sua estrutura legal**.

Assim, fica expressamente retificado o quantitativo anteriormente informado, devendo ser considerado, para todos os efeitos da presente análise:

A Fundação Hospital Centenário possui 06 (seis) cargos de Nutricionista previstos em sua estrutura legal.

É necessário, entretanto, distinguir o número de cargos previstos na estrutura legal da Fundação do número de vagas efetivamente ofertadas no Concurso Público nº 01/2026.

Enquanto a estrutura legal contempla **06 cargos de Nutricionista**, o Concurso Público nº 01/2026 previu **04 vagas imediatas, além de Cadastro de Reserva**.

Portanto, os quantitativos não devem ser confundidos.

III – DO CONTEXTO HISTÓRICO DA RECOMPOSIÇÃO DO QUADRO PERMANENTE

A Fundação Hospital Centenário atravessou período prolongado sem a realização de concurso público destinado à recomposição regular de seu quadro permanente, circunstância que contribuiu para o acúmulo de necessidades de força de trabalho em diferentes áreas da Instituição.

A redução progressiva do quadro estatutário, associada à ausência de recomposição em quantitativo e periodicidade suficientes para acompanhar as necessidades institucionais, produziu um cenário de déficit acumulado, que passou a demandar medidas estruturais da Administração.

Nesse contexto, a realização do Concurso Público nº 01/2026 deve ser compreendida não como uma medida isolada, mas como parte de um processo de **recomposição gradual do quadro permanente**, destinado a enfrentar, de forma planejada e progressiva, necessidades que se acumularam ao longo dos anos.

A dimensão desse processo é evidenciada pelo próprio quantitativo de vagas ofertadas no certame, conforme será demonstrado a seguir.



IV – DO PLANEJAMENTO DO CONCURSO PÚBLICO Nº 01/2026

Diante do déficit acumulado em diversas áreas, a atual Administração adotou medidas destinadas à **recomposição do quadro permanente da Fundação Hospital Centenário**.

Nesse contexto, foi autorizada, em **2025**, a realização de novo concurso público, culminando na publicação do **Concurso Público nº 01/2026**.

O certame foi estruturado considerando a necessidade de recomposição de diferentes segmentos profissionais, abrangendo áreas administrativas, técnicas e assistenciais, de acordo com as necessidades identificadas pela Administração.

A amplitude do concurso demonstra que a Administração reconheceu a existência de um déficit significativo de pessoal e adotou providências concretas para enfrentá-lo.

Entretanto, o concurso não foi estruturado como instrumento destinado ao preenchimento automático de todos os cargos existentes na estrutura da Fundação.

Sua concepção deve ser compreendida dentro de uma estratégia de **recomposição gradual, planejada e prioritária da força de trabalho**, considerando a extensão das necessidades acumuladas e as limitações orçamentárias, financeiras e administrativas da Instituição.

IV.1 – DA DIMENSÃO DA RECOMPOSIÇÃO DO QUADRO ESTATUTÁRIO

O Concurso Público nº 01/2026 previu **191 (cento e noventa e uma) vagas imediatas, distribuídas entre 21 cargos**, além da formação de Cadastro de Reserva.

A dimensão da medida adotada pela Administração pode ser objetivamente evidenciada pela sua relação com o quadro estatutário existente à época. **Até o primeiro chamamento decorrente do Concurso Público nº 01/2026, a Fundação Hospital Centenário contava com 443 (quatrocentos e quarenta e três) servidores estatutários.**

Considerando esse quantitativo, as **191 vagas imediatas previstas no certame correspondem, numericamente, a aproximadamente 43,1% do quadro estatutário então existente.**

Esse dado evidencia a **expressiva dimensão da medida de recomposição adotada pela Administração**, especialmente quando considerado o histórico de prolongada ausência de concursos públicos destinados à recomposição regular do quadro permanente.

O percentual não representa, por si só, a solução integral do déficit de pessoal existente na Fundação, mas demonstra a relevância estrutural do Concurso Público nº 01/2026 como instrumento de fortalecimento e recomposição da força de trabalho permanente.

Todavia, justamente em razão da dimensão do déficit acumulado e das limitações orçamentárias, financeiras e administrativas enfrentadas pela Instituição, não seria possível contemplar, em um único certame, todas as necessidades de pessoal existentes na Fundação.



Por essa razão, a definição das vagas observou critérios de priorização, considerando, entre outros aspectos, a essencialidade das atividades, a necessidade de assegurar a continuidade dos serviços, a criticidade das áreas assistenciais, os déficits identificados e a necessidade de redução progressiva da dependência de formas não permanentes de composição da força de trabalho.

Dessa forma, as 191 vagas imediatas devem ser compreendidas como etapa substancial, porém parcial, de um processo mais amplo de recomposição gradual do quadro estatutário da Fundação Hospital Centenário.

A realização do concurso, portanto, não afasta a necessidade de análise das demais demandas de pessoal que permanecem existentes, as quais devem ser avaliadas de forma contínua, a partir do dimensionamento da força de trabalho, da necessidade efetiva dos serviços, da continuidade assistencial e das condições administrativas e orçamentárias da Instituição.

V – DOS CRITÉRIOS ADMINISTRATIVOS ADOTADOS PARA DEFINIÇÃO DAS PRIORIDADES

No planejamento do Concurso Público nº 01/2026, a Administração considerou, além da existência de cargos vagos, a necessidade de avaliar **quais áreas deveriam ser prioritariamente recompostas diante das limitações orçamentárias, financeiras e operacionais da Fundação.**

A extensão do déficit acumulado ao longo dos anos tornou necessária a definição de prioridades.

Não seria operacionalmente viável promover, em um único certame, a recomposição integral de toda a força de trabalho necessária ao funcionamento da Fundação.

Nesse contexto, entre os elementos considerados no planejamento administrativo esteve a necessidade de **reduzir progressivamente a dependência de formas não permanentes de composição da força de trabalho**, especialmente em situações nas quais profissionais vinham desempenhando atividades permanentes da instituição mediante vínculos não permanentes, incluindo a utilização de **Recibo de Pagamento a Autônomo – RPA.**

Sob a perspectiva da Gestão de Pessoas, tais formas de composição da força de trabalho não constituem solução estrutural para necessidades permanentes da instituição.

Assim, a recomposição do quadro permanente passou a ser tratada como medida necessária para conferir maior estabilidade e estruturação à força de trabalho da Fundação.

Nesse cenário, uma das diretrizes consideradas no planejamento foi a **priorização de cargos e áreas cuja força de trabalho apresentava maior necessidade de recomposição**, levando em conta a essencialidade das atividades, o impacto sobre a continuidade dos serviços e a necessidade de redução progressiva da dependência de formas não permanentes de composição da força de trabalho.

**VI – DA IMPOSSIBILIDADE DE CONTEMPLAÇÃO DE TODAS AS NECESSIDADES NO CONCURSO**

A Fundação Hospital Centenário apresentava, no momento do planejamento do novo concurso público, necessidades acumuladas de recomposição de pessoal em diversas categorias profissionais.

Essas necessidades decorreram da redução progressiva do quadro permanente e da ausência de recomposição em quantitativo e periodicidade suficientes para acompanhar as demandas institucionais.

Considerando a extensão do déficit de pessoal acumulado ao longo dos anos e as limitações orçamentárias, financeiras e administrativas então existentes, não se mostrava operacionalmente viável promover, em um único certame, a recomposição integral da força de trabalho necessária ao funcionamento da Fundação Hospital Centenário.

Por essa razão, a Administração precisou estabelecer prioridades para a definição dos cargos e quantitativos contemplados no Concurso Público nº 01/2026.

A definição dessas prioridades não significou desconhecimento ou desconsideração das demais necessidades existentes.

Ao contrário, representou uma **estratégia gradual e responsável de recomposição da força de trabalho**, diante de um passivo de pessoal que alcançava diversas áreas da instituição.

O próprio quantitativo de **191 vagas imediatas**, distribuídas entre 21 cargos, evidencia a dimensão da recomposição promovida pela Administração.

Contudo, diante da extensão das necessidades acumuladas, o certame representou necessariamente uma **recomposição parcial e prioritária**, e não a solução integral de todas as demandas de pessoal existentes.

VII – DA MATERIALIZAÇÃO DAS PRIORIDADES NO CONCURSO PÚBLICO Nº 01/2026

A definição das prioridades adotadas pela Administração encontra-se refletida na composição final do Concurso Público nº 01/2026.

Entre as 191 vagas imediatas ofertadas, destacam-se:

Cargo	Vagas imediatas
Técnico em Enfermagem	82
Enfermeiro	30
Médico Cirurgião Geral	7
Médico Ginecologista e Obstetra	12
Médico Neonatologista Plantonista	11
Médico Pediatra Socorrista	11
Médico Cirurgião Torácico	1
Médico Cirurgião Urologista	1
Médico Cirurgião Vascular	1



Cargo	Vagas imediatas
Demais cargos	35
Total	191

Somente os cargos de Técnico em Enfermagem e Enfermeiro correspondem a 112 vagas, equivalentes a aproximadamente 58,6% do total de vagas imediatas do certame.

A distribuição demonstra que parcela expressiva das vagas foi destinada a áreas diretamente relacionadas à assistência hospitalar, especialmente aquelas consideradas essenciais para a manutenção da capacidade operacional da Fundação.

Também foram contempladas diversas especialidades médicas, demonstrando que a recomposição do quadro médico igualmente integrou o planejamento.

A composição do concurso revela, portanto, que a Administração estabeleceu prioridades, concentrando esforços iniciais em áreas consideradas estratégicas para a manutenção e fortalecimento da capacidade assistencial da instituição.

Entretanto, a existência de vagas destinadas a determinadas categorias não significa que todas as demais necessidades tenham sido solucionadas ou tenham deixado de existir.

Ao contrário, a própria necessidade de estabelecimento de prioridades demonstra que o déficit existente era superior à capacidade de recomposição imediata por meio de um único certame.

VIII – DA REDUÇÃO PROGRESSIVA DA DEPENDÊNCIA DE VÍNCULOS NÃO PERMANENTES

Outro aspecto considerado no planejamento administrativo foi a necessidade de redução progressiva da dependência de formas não permanentes de composição da força de trabalho.

Entre essas formas encontrava-se a utilização de profissionais mediante **Recibo de Pagamento a Autônomo – RPA**, utilizada em determinados contextos para assegurar a continuidade de atividades necessárias ao funcionamento da Fundação.

Sob a perspectiva da Gestão de Pessoas, o RPA constitui forma de composição não permanente da força de trabalho e não deve ser considerado solução estrutural para necessidades permanentes da instituição.

Nesse contexto, a realização do concurso público também representou uma oportunidade de substituição gradual de formas precárias ou não permanentes de composição da força de trabalho por vínculos efetivos, nas áreas consideradas prioritárias.

Registra-se, por absoluta fidelidade documental, que não foi localizado documento apartado que tenha formalizado uma matriz específica de substituição de profissionais contratados mediante RPA para cada cargo ou setor.

Assim, a presente manifestação não atribui ao edital uma motivação que nele não esteja expressamente consignada.



O que se registra é que a redução da dependência de vínculos não permanentes integrou o contexto administrativo de planejamento da recomposição do quadro, juntamente com os demais critérios relacionados à essencialidade das atividades, déficit de pessoal e limitações institucionais.

IX – DA SITUAÇÃO ATUAL DA ÁREA DE NUTRIÇÃO E DIETÉTICA

É nesse contexto geral de recomposição que deve ser analisada a situação específica da área de Nutrição e Dietética.

O quadro atualmente identificado apresenta a seguinte composição:

Cargo	Cargos previstos	Servidores efetivos atualmente
Copeiro	Cargo em extinção	08
Atendente de Nutrição	120	10
Cozinheiro	28	01
Técnico de Nutrição	08	02
Nutricionista	06	Em recomposição pelo Concurso nº 01/2026

Os dados demonstram uma diferença significativa entre a estrutura legal de determinados cargos e o número de servidores efetivos atualmente disponíveis.

Essa realidade precisa ser considerada na análise da organização dos serviços.

Ao mesmo tempo, a existência de cargos previstos na estrutura legal não significa que todos devam ser imediatamente providos.

X – DA SITUAÇÃO DO CARGO DE NUTRICIONISTA

No caso específico do cargo de Nutricionista, a situação deve ser analisada dentro da estratégia geral de recomposição adotada pela Administração.

Conforme já retificado, a estrutura legal da Fundação contempla **06 cargos de Nutricionista**.

O Concurso Público nº 01/2026, entretanto, previu **04 vagas imediatas e Cadastro de Reserva**.

Essa diferença é importante.

A existência de 06 cargos na estrutura legal não significa que a Administração tenha definido o provimento simultâneo de todos eles.

O concurso constituiu uma **primeira etapa de recomposição**, compatível com a estratégia gradual adotada diante das necessidades acumuladas em toda a Fundação.

A escolha do cargo de Nutricionista para integrar o certame demonstra o reconhecimento de sua importância estratégica dentro da estrutura assistencial.

Trata-se de categoria profissional de nível superior, cujas atribuições possuem caráter técnico-assistencial e estão diretamente relacionadas à assistência nutricional dos pacientes.



A recomposição dessa categoria, portanto, representa não apenas reposição numérica de servidores, mas fortalecimento da estrutura permanente de uma área relevante para a assistência hospitalar.

XI – DA RECOMPOSIÇÃO DOS NUTRICIONISTAS PELO CONCURSO Nº 01/2026

A recomposição do quadro de Nutricionistas já se encontra em andamento.

Até o momento, foram realizadas convocações para o preenchimento das vagas imediatas previstas no concurso, encontrando-se:

- 02 candidatos já convocados;
- 01 profissional em efetivo exercício;
- 01 profissional em processo de admissão; e
- previsão de convocação de mais 02 candidatos em setembro, com a finalidade de completar as 04 vagas imediatas previstas no edital.

Além disso, considerando que a estrutura legal contempla 06 cargos de Nutricionista, poderá ser posteriormente avaliada pela Administração a conveniência de convocação de candidatos classificados no Cadastro de Reserva, observadas as condições administrativas, orçamentárias e legais pertinentes.

Deverão ser consideradas a necessidade institucional, a existência de vagas, a ordem de classificação, a disponibilidade orçamentária e financeira e a autorização administrativa competente.

XII – DO CONCURSO COMO MEDIDA DE RECOMPOSIÇÃO, E NÃO COMO SOLUÇÃO INTEGRAL DO QUADRO

A situação dos Nutricionistas deve ser compreendida à luz da própria lógica que orientou a elaboração do Concurso Público nº 01/2026.

O concurso foi elaborado para enfrentar parte relevante do déficit histórico da Fundação, mas não para solucionar integralmente todas as necessidades de pessoal acumuladas ao longo dos anos.

A existência de 191 vagas imediatas distribuídas entre 21 cargos demonstra a dimensão da medida adotada pela Administração.

Porém, diante da extensão do passivo de pessoal, foi necessário estabelecer prioridades.

Consequentemente, algumas necessidades foram contempladas com vagas imediatas, outras foram encaminhadas mediante Cadastro de Reserva e outras permaneceram sujeitas a futuras medidas administrativas.

É nesse contexto que deve ser compreendida a situação da área de Nutrição.

O fato de o concurso contemplar **04 vagas imediatas para Nutricionista** demonstra que a Administração reconheceu a necessidade de recomposição dessa categoria.



Ao mesmo tempo, o fato de existirem **06 cargos legalmente previstos** demonstra que o processo de recomposição pode não se esgotar nas quatro vagas inicialmente ofertadas.

Portanto, o concurso deve ser compreendido como **etapa de recomposição gradual do quadro**, e não como declaração de que todas as necessidades futuras da área já foram definitivamente solucionadas.

XIII – DA SITUAÇÃO DOS DEMAIS CARGOS DA ÁREA

A análise da área não pode se limitar ao número de Nutricionistas incorporados pelo concurso.

Os demais cargos apresentam atualmente quantitativos reduzidos de servidores efetivos:

- 10 Atendentes de Nutrição para 120 cargos previstos;
- 01 Cozinheiro para 28 cargos previstos;
- 02 Técnicos de Nutrição para 08 cargos previstos;
- 08 Copeiros atualmente vinculados, tratando-se de cargo em extinção.

Esses dados demonstram que o processo histórico de redução da força de trabalho atingiu diferentes categorias relacionadas às atividades da área.

Contudo, também aqui deve ser preservada a distinção entre **estrutura legal de cargos e necessidade efetiva de provimento**.

Não seria tecnicamente adequado afirmar que a existência de 120 cargos de Atendente de Nutrição ou 28 cargos de Cozinheiro determine, automaticamente, o preenchimento integral desses quantitativos.

A necessidade de provimento deverá ser definida mediante avaliação da organização atual dos serviços e do dimensionamento efetivo da força de trabalho necessária.

XIV – DA NECESSIDADE DE CONSIDERAR O QUADRO ATUAL NA ANÁLISE DA CONTRATAÇÃO

A contratação objeto do processo em análise deve ser examinada a partir da realidade atualmente existente.

A Fundação possui um quadro efetivo reduzido em determinadas categorias, encontra-se em processo de recomposição e, simultaneamente, precisa assegurar a continuidade dos serviços necessários ao funcionamento hospitalar.

Nesse cenário, a avaliação da contratação deve considerar:

- I – O quantitativo atual de servidores efetivos;
- II – Os cargos existentes na estrutura legal;
- III – As recomposições já realizadas;
- IV – As convocações ainda previstas no Concurso nº 01/2026;
- V – A necessidade efetiva de força de trabalho;



VI – O dimensionamento dos serviços; e

VII – O modelo de execução que vier a ser definido pela Administração.

A realização do concurso público não significa, por si só, que todas as necessidades operacionais da Fundação estejam imediatamente supridas.

Da mesma forma, eventual contratação de serviços não significa que a política de recomposição do quadro permanente tenha perdido sua finalidade.

São medidas que devem ser analisadas de maneira coordenada.

XV – DA NECESSIDADE DE COMPATIBILIZAÇÃO ENTRE O CONCURSO E A CONTRATAÇÃO PRETENDIDA

O Concurso Público nº 01/2026 e a contratação objeto deste processo devem ser compreendidos dentro de uma mesma realidade institucional: a Fundação está enfrentando um **déficit histórico de força de trabalho por meio de uma estratégia gradual de recomposição**.

O concurso representa a dimensão permanente dessa estratégia.

A eventual contratação de serviços representa, caso demonstrada sua necessidade e viabilidade pelas áreas competentes, uma decisão relacionada ao modelo de organização e execução dos serviços.

Por essa razão, a existência do concurso não torna automaticamente desnecessária a contratação.

Da mesma forma, a contratação não deve ser utilizada como fundamento para interromper ou desconsiderar a recomposição do quadro permanente.

O ponto central é garantir que os dois instrumentos sejam **adequadamente dimensionados e não produzam sobreposição indevida**.

XVI – DA POSIÇÃO TÉCNICA DA DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Diante dos elementos apresentados, a Diretoria de Gestão de Pessoas entende que a situação da área de Nutrição e Dietética deve ser analisada dentro do processo mais amplo de **recomposição gradual do quadro permanente da Fundação Hospital Centenário**.

O Concurso Público nº 01/2026 constitui importante medida estrutural nesse processo, após aproximadamente 16 anos sem concurso público.

A definição das **191 vagas imediatas distribuídas em 21 cargos** decorreu da necessidade de estabelecer prioridades diante da extensão do déficit acumulado e das limitações orçamentárias, financeiras e administrativas.

A distribuição do certame demonstra a concentração de parcela significativa das vagas em áreas consideradas estratégicas para a assistência hospitalar.



Nesse contexto, a inclusão do cargo de **Nutricionista** entre os cargos contemplados pelo concurso deve ser compreendida como parte dessa estratégia de recomposição.

A estrutura legal da Fundação contempla **06 cargos de Nutricionista**, enquanto o concurso ofereceu **04 vagas imediatas e Cadastro de Reserva**, caracterizando uma primeira etapa de recomposição do quadro.

A escolha do cargo como prioridade de recomposição na área mostra-se coerente com a natureza estratégica de suas atribuições técnico-assistenciais e com sua importância para a assistência prestada aos pacientes.

Ao mesmo tempo, o quadro dos demais cargos vinculados à área evidencia que a defasagem da força de trabalho é mais ampla, conforme demonstrado pelos quantitativos atualmente existentes.

Dessa forma, a análise da contratação pretendida deve considerar simultaneamente:

a estrutura legal de cargos; o quadro efetivamente ocupado; a recomposição já iniciada; as prioridades estabelecidas no Concurso nº 01/2026; a necessidade efetiva de força de trabalho; e o dimensionamento dos serviços que se pretende contratar.

XVII – DA CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, a **Diretoria de Gestão de Pessoas** manifesta-se nos seguintes termos:

1. A presente manifestação **complementa e retifica** a Manifestação Técnica nº 04/2026.
2. Fica retificado o quantitativo anteriormente informado, registrando-se que a Fundação Hospital Centenário possui **06 (seis) cargos de Nutricionista previstos em sua estrutura legal**, conforme legislação aplicável, especialmente a Lei Municipal nº 7.713/2012.
3. O Concurso Público nº 01/2026 constitui importante medida de **recomposição gradual do quadro permanente da Fundação**, após longo período sem realização de concurso público.
4. O certame contemplou **191 vagas imediatas, distribuídas entre 21 cargos**, além de Cadastro de Reserva, demonstrando a dimensão do déficit de pessoal enfrentado pela Administração.
5. A definição dos quantitativos não contemplou integralmente todas as necessidades existentes na Fundação, tendo sido necessária a adoção de prioridades diante da extensão do déficit acumulado e das limitações orçamentárias, financeiras e administrativas.
6. Entre os critérios considerados no planejamento esteve a necessidade de fortalecer áreas essenciais à continuidade dos serviços e reduzir progressivamente a dependência de formas não permanentes de composição da força de trabalho.