



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO -  
BRASILEIRA - UNILAB  
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO - PROGRAD  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA  
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PRESENCIAL**

**ESAÚ DA SILVA COSTA**

**SISTEMA DE INFORMAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE DO  
SISTEMA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (RH) NA PREFEITURA  
MUNICIPAL DE GUAÍUBA**

**REDENÇÃO - CE  
2021**

**ESAÚ DA SILVA COSTA**

**SISTEMA DE INFORMAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE DO  
SISTEMA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (RH) NA PREFEITURA  
MUNICIPAL DE GUAÍÚBA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração Pública da UNILAB, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharelado em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Oliveira Lima

**REDENÇÃO- CE  
2021**

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira  
Sistema de Bibliotecas da UNILAB  
Catalogação de Publicação na Fonte.

---

Costa, Esaú da Silva.

C837s

Sistema de informação na gestão pública: uma análise do sistema de gestão de recursos humanos rh na prefeitura municipal de Guaiúba / Esaú da Silva Costa. - Redenção, 2021.

59f: il.

Monografia - Curso de Administração Pública - Semestral,  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Redenção, 2021.

Orientador: Prof.º Dr.º Alexandre Oliveira Lima.

1. Gestão pública. 2. Recursos Humanos. 3. Tecnologia da  
Informação. I. Título

CE/UF/BSCA

CDD 658

---

**ESAÚ DA SILVA COSTA**

**SISTEMA DE INFORMAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE DO  
SISTEMA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (RH) NA PREFEITURA  
MUNICIPAL DE GUAÍUBA - CE**

**Monografia apresentada como requisito para a obtenção do título de Bacharel em  
Administração Pública, na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia  
Afro-Brasileira, UNILAB.**

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**Prof. Dr. Alexandre Oliveira Lima (Orientador)**

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB

---

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Andréa Yumi Sugishita Kanikadan**

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB

---

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Eliane Barbosa da Conceição**

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB

Aprovado em: 31/03/2021

*Bem-aventurado o homem que acha sabedoria, e o homem que  
adquire conhecimento. (Provérbios 3;13)*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter-me concedido à oportunidade de ingressar em uma universidade, por sempre tomar minha frente em todas as minhas escolhas não foi um caminho fácil de trilhar, pois houve muitos obstáculos a serem superados, mais por esta comigo me dando força conseguiu superar todos os desafios que surgiram.

Tenho uma enorme gratidão aos meus pais que sempre me deram força para não desistir, a meu pai José Paulino da Costa e principalmente minha mãe Antônia da Silva Costa que sempre me auxiliou tanto financeiramente como espiritualmente com orações.

A universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira-UNILAB que me propiciou a viver grandes momentos, a criar novos laços de amizade dividindo momento de aflições a cada prova realizada, teve uma contribuição imensa no meu amadurecimento acadêmico que irei levar para toda vida.

Agradeço aos professores por compartilhar de seus conhecimentos e abrir minha mente para tomadas de decisões importantes que irão surgir tanto na vida, quanto na vida profissional.

Agradeço também ao Prof. Dr. Alexandre Lima pela paciência que teve comigo durante esse processo de TCC sei que não foi fácil para ele, mas graças a sua paciência e seus conhecimentos superar mais esta etapa, etapa esta que considero uma das mais duras que passamos durante toda a vida acadêmica.

Dentre os vários amigos que conheci quero destacar quatro que sempre estiveram comigo durante essa passagem pela universidade, aprendi muito com essas quatro pessoas, Minha grande amiga Antônia Valdemária Alves Feitosa uma pessoa guerreira que sempre me ajudou dando força principalmente quando estava desanimado, Ravena Moura Rodrigues que a princípio não tive muito contato, todavia com o passar do tempo e com algumas apresentações realizadas em equipes aprendi admirar, a Francisca Daiane Luz de Souza que a princípio também não tive tanta proximidade mais que com o passar do tempo pude ver a pessoa incrível que ela é, e por último ao meu grande amigo Alisario Lourenço da Silva que me ajudou bastante, foi primordial no auxílio da ferramenta principal para a construção do meu trabalho de conclusão de curso, o Aparelho Notebook. São amigos que irei levar comigo para toda vida e sempre que puder ajudá-los ei.

Quero agradecer a banca examinadora na pessoa da Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Andrea Yumei Sugishita Kanikadan e a Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Eliane Barbosa da Conceição.

## RESUMO

O desenvolvimento tecnológico tem influenciado cada vez mais a vida em sociedade com o surgimento de novos aplicativos e *softwares* os quais auxiliam na execução de atividades e assessoramento aos Gestores Públicos/Privados nas tomadas de decisões tornando os processos cada vez mais rápidos influenciando, assim, na qualidade do atendimento a sociedade. Sendo assim, a pesquisa teve como objetivo geral analisar os processos de gestão dos recursos humanos, por meio do Sistema ASPEC, na Prefeitura Municipal de Guaiúba. Conhecer a funcionalidade do Sistema ASPEC de Gestão de Recursos Humanos, compreender os processos utilizados desse Sistema na Gestão de Pessoas, bem como identificar as contribuições e os desafios da Gestão de Recursos Humanos na Prefeitura Municipal. O sistema de informação pesquisado neste trabalho foi o ASPEC, utilizado na Prefeitura Municipal de Guaiuba no setor de recursos humanos, o qual desempenha várias funcionalidades. Em função disso empregamos a abordagem qualitativa, utilizamos como estratégia, a pesquisa descritiva e para a coleta dados a aplicação de um questionário aberto cujas perguntas foram respondidas livremente pelo coordenador do setor. Após a análise dos resultados verificamos a operacionalidade do sistema utilizado no setor de recursos humanos da unidade municipal cearense em estudo. Entretanto, constatamos a existência de atividades administrativas realizadas manualmente ocasionando a lentidão nos processos. Evidenciou-se também que a utilização do sistema trouxe benefícios na troca de informações entre os setores da repartição reduzindo o tempo de resposta e ampliando a qualidade, eficiência e eficácia nas tomadas de decisões. Assim, concluímos que a empregabilidade das tecnologias nas repartições públicas torna a execução das atividades laborais do setor de recursos humanos mais rápidos, reduzindo assim o tempo de atendimento.

**Palavras-chaves:** Gestão pública, Recursos Humanos e ASPEC folha.

## ABSTRACT

Technological development has increasingly influenced life in society with the emergence of new applications and software which assist in the execution of activities and advice to Public / Private Managers in decision-making making processes increasingly faster, thus influencing the quality of service to society. Therefore, the research had as its general objective to analyze the human resources management processes, through the ASPEC System, in the Municipality of Guaiúba. To know the functionality of the ASPEC Human Resources Management System, to understand the processes used in this System in People Management, as well as to identify the contributions and challenges of Human Resources Management in the City Hall. The information system researched in this work was ASPEC, used in the Municipality of Guaiúba in the sector of human resources, which performs several functions. As a result, we use the qualitative approach, we use as a strategy, descriptive research and for data collection the application of an open questionnaire whose questions were answered freely by the sector coordinator. After analyzing the results, we verified the operability of the system used in the human resources sector of the Ceará municipal unit under study. However, we found the existence of administrative activities carried out manually, causing slowness in the processes. It was also evident that the use of the system brought benefits in the exchange of information between the sectors of the office, reducing the response time and expanding the quality, efficiency and effectiveness in decision-making. Thus, we conclude that the employability of technologies in public offices makes the execution of labor activities in the human resources sector faster, thus reducing service time.

Keywords: Public management, Human Resources and ASPEC sheet.

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Quadro 1 – Esquema da gestão de pessoas no setor público no contexto das organizações em geral e da teoria administrativa.....	17
Quadro 2 - Esquema da gestão de pessoas no setor público no contexto das organizações em geral e da teoria administrativa.....	19

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Modelo Sistêmico de Recursos Humanos.....	21
Figura 2 - Mapa do Município de Guaiuba – Ceará.....	34
Figura 3 - Funcionalidades do Sistema ASPEC.....	36
Figura 4 - Funcionalidades do Sistema ASPEC.....	39
Figura 5 - Interface do Sistema de Folha.....	43

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASPEC	Sistema de Gestão Pública
BB	Banco do Brasil
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
DASP	Departamento Administrativo do serviço Público
DIRF	Declaração do Imposto Sobre a Renda Retido da Fonte
CEF	Caixa Econômica Federal
GP	Gestão de Pessoas
GT	Gestão da Tecnologia
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MANAD	Manual Normativo de Arquivos Digitais
RH	Gestão de Recursos Humanos
SEDAP	Secretaria de Administração Pública
SEFIP	Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social
RAIS	Declaração Anual de Informações Sociais
TI	Tecnologia da Informação

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
1.2 Objetivos.....	13
<b>2. GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO E O SISTEMA ASPEC.....</b>	<b>15</b>
2.1. Gestão de Pessoas.....	15
2.2, Gestão de Recursos Humanos.....	20
2.3. O Sistema ASPEC.....	23
<b>3. GESTÃO DA TECNOLOGIA E O SISTEMA DE INFORMAÇÃO NO SETOR PÚBLICO.....</b>	<b>25</b>
3.1. Gestão de Processos.....	25
3.2. Gestão da Tecnologia.....	27
3.3. Sistema de Informação no Setor Público.....	28
<b>4. METODOLOGIA.....</b>	<b>30</b>
<b>5. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....</b>	<b>35</b>
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>48</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	

## 1. INTRODUÇÃO

A administração pública exerce papel de fundamental importância na sociedade, por isso é necessário haver uma participação efetiva dos gestores na construção de políticas públicas. Na busca de propiciar melhor qualidade na prestação de serviços, por meio do uso de ferramentas que têm surgido com o avanço das novas tecnologias para os serviços públicos serem ofertados de maneira eficiente e eficaz, reduzindo a burocracia no atendimento.

Para Matias (2010, p. 113) “A administração burocrática tornou-se inadequada aos interesses da população, visto que suas regras passaram a se sobrepor aos interesses da sociedade.”.

A administração pública, com o passar dos tempos, tornou-se robusta e já não conseguia mais atender as demandas da sociedade devido à lentidão que se tornou a execução dos processos administrativos, em decorrência disso o Estado passou a prestar serviços de maneira ineficiente e ineficaz, reação está decorrente do modelo burocrático existente que havia se tornado ultrapassado, não sendo assim mais possível atender os anseios dos cidadãos, tendo em vista a procura da população por melhores atendimentos prestados pelos órgãos públicos.

Contudo os processos de mudanças vêm ocorrendo desde as primeiras reformas administrativas realizadas no Brasil, além disso, é importante ressaltar que o modelo burocrático foi implantado como sendo uma solução para os problemas que advinham do patrimonialismo, porém o modelo de administração pública burocrática como o passar dos anos também se tornou ineficiente.

Dessa forma, de acordo com Matias (2010) o Brasil, em 1964, já começava a dar seus primeiros passos na tentativa de implantar um novo modelo de gestão com valores gerenciais. Porém, essa nova política na gestão pública começou a ser discutida com maior ênfase em 1995 no primeiro ano de Governo de Fernando Henrique Cardoso, quando foi implementada. A então reforma administrativa tinha como proposta a substituição do modelo burocrático visando uma solução para a crise financeira que vinha se estendendo no país (JUS.COM. BR, 2010)

Com essa reforma Administrativa o governo passou a ser mais descentralizado, houve também a abertura de mercado aumentando, assim, a competitividade e a variação de produtos/serviços, propiciando um melhor desenvolvimento para o país em vários setores da sociedade. Com isso a população passou a ter melhores oportunidades de desenvolver suas potencialidades, fortalecendo assim, a participação cada vez mais ativa.

Para Sen (2010) “as potencialidades só passam a ser desenvolvidas a partir do momento em que os direitos básicos passam a ser oferecidos para todos de forma a oferecer uma equidade a todos”.

Desta forma tornou-se necessário uma modernização na gestão pública, para que o estado pudesse atender às demandas urgentes da população que está sempre à procura por melhores atendimentos e conseqüentemente melhor qualidade nos serviços públicos, propiciando assim um bem-estar social para todas as pessoas, de maneira que cada indivíduo tenha plena capacidade de desenvolver suas potencialidades, pois quando as pessoas conseguirem estar em um ambiente que lhe proporcione melhor qualidade vida, liberdade de expressão elas passam a ter uma conscientização mais clara de seus direitos e deveres.

Segundo Matias (2010) essa “conscientização vem como o fortalecimento da administração pública e modernização do capital humano, infraestrutura e tecnologia que tem que ser visto como um processo permanente e necessário”.

Desta forma pode-se afirmar que os autores citados anteriormente possuem ideias semelhantes quando se trata de conscientização e potencialização da capacidade humanas, tendo em vista que ambos ressaltam a importância de investimentos em capital humano, em infraestruturas e tecnologias, para que possa ser oferecido o básico para a população, mas que esse básico possa oferecer um bem-estar para as pessoas, de maneira que elas passem a desenvolver todas as suas potencialidades.

O avanço do desenvolvimento tecnológico, ocorrido com o passar dos anos, tem sido um fator de grande relevância no cenário mundial, pois o surgimento de *softwares* cada vez mais avançados tem tornado o compartilhamento de informação mais ágil e processos administrativos que antes demoravam muito para ter uma resolução, hoje tem levado menos tempo.

Essa modernidade tem dado à administração pública ferramentas para um melhor gerenciamento de suas atividades em seus mais variados setores e conseqüentemente dando maior transparência na máquina pública fortalecendo assim cada vez mais a democracia.

Dentro desse contexto a gestão de pessoas tornou-se mais eficiente com o advento dos sistemas organizacionais, seja ela pública ou privada. Portanto é necessário haver uma integralização de todos os departamentos da instituição, para que elas possam trabalhar de maneira eficiente e eficaz, dessa forma faz necessária a utilização de um trabalho harmônico de todo o sistema de gestão, desde a gestão de recursos humanos, tecnologia e gestão de processos.

A Empresa ASPEC é a desenvolvedora do sistema de *software* que auxilia os gestores públicos. Seu sistema informatizado de gestão pública tem permitido uma maior praticidade nos serviços realizados pelos funcionários dos respectivos órgãos, possibilitando assim uma maior segurança e transparência na questão relacionada aos gastos públicos. Sua plataforma abrange todas as áreas administrativas, desde os recursos humanos (RH), Contabilidade, Arrecadação de tributos etc.

Sua funcionalidade é auxiliar os gestores dando mais rapidez em todas as atividades exercidas durante a jornada de trabalho, no que se refere à gestão de recursos humanos. O setor de RH passou a ter um maior controle sobre os dados dos funcionários da Prefeitura, pois por meio do sistema obteve um melhor acompanhamento do quadro de servidores públicos municipais, seus contratos, folha salarial, aquisição de férias, atestados, faltas, afastamentos devido a acidentes, licença maternidade, proporcionando, assim uma melhor eficácia nas atividades executadas pelo setor.

Dentre outras funcionalidades, o sistema também possui ferramentas que ajudam o gestor na hora de fazer a importação de valores relacionados a empréstimos de funcionários do município, fazendo uma cobertura de todas as agências bancárias Banco do Brasil (BB), Bradesco e Caixa Econômica Federal (CEF).

Por tanto é importante destacar o quanto a tecnologia é necessária para os setores administrativos, principalmente o setor de recursos humanos que é peça fundamental dentro de uma organização tanto pública quanto privada e que por sua vez o RH acaba absorvendo todas as demais partes dos processos referentes à gestão desde a entrada de dados e saída dessas mesmas informações.

O surgimento cada vez mais frequente de novas tecnologias e, a sua utilização é que tem possibilitado cada vez mais o melhor desempenho das organizações tanto as públicas quanto as empresas privadas, pois ambas apesarem de terem finalidades diferentes acabam tendo uma mesma clientela, o privado sempre buscando meios de melhorar seus lucros disponibilizando melhores produtos e serviços aos seus clientes e o setor público buscando atender a sociedade da melhor forma possível, com eficiência e eficácia e com maior efetividade (REZENDE, 2010).

Portanto este estudo possui o seguinte problema de pesquisa: quais os processos desenvolvidos no Município de Guaiúba na gestão dos recursos humanos por meio do Sistema ASPEC?

## 1.2 OBJETIVO GERAL

Na perspectiva de responder o problema de pesquisa, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar os processos de gestão dos recursos humanos, por meio do Sistema ASPEC, na Prefeitura Municipal de Guaiúba.

## 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para alcançar o objetivo geral, serão desenvolvidos três objetivos específicos nos quais são: a) conhecer a funcionalidade do Sistema ASPEC de Gestão de Recursos Humanos; b) compreender os processos utilizados pelo Sistema ASPEC na Gestão de Pessoas da Prefeitura Municipal de Guaiúba; c) identificar as contribuições e os desafios da Gestão de Recursos Humanos Municipal.

Tendo em vista chegar aos resultados do objetivo da pesquisa, adotou-se neste presente trabalho a abordagem qualitativa, em virtude de ter havido a necessidade do envolvimento da pessoa ligada à gestão de recursos humanos do município para a obtenção dos resultados dos processos desenvolvidos no município de Guaiúba na gestão de recursos humanos por meio do sistema ASPEC.

Quanto aos objetivos da pesquisa é do tipo exploratória, tendo em vista a aproximação do pesquisador com o local de realização da pesquisa, propiciando assim uma maior familiaridade das atividades executadas no RH, aliados aos conceitos teóricos da academia. Em relação ao método utilizado, salienta-se o estudo de caso que foi realizado na gestão de recursos humanos do município de Guaiúba, para compreender os processos desenvolvidos pelo RH, por meio do sistema ASPEC.

Para a coleta de dados destaca-se o levantamento bibliográfico feito em material já publicado e uma entrevista semiestruturada com a coordenadora da gestão de recursos humanos do município e a pessoa responsável pelo sistema ASPEC, cuja central fica localizada no município de Fortaleza, no Bairro de Fátima.

A escolha do objeto deste estudo justifica-se pela aproximação do pesquisador com o local de pesquisa e obtenção do conhecimento de como funcionam os processos de gestão de pessoas dentro da prefeitura municipal de Guaiúba no período de realização de estágio.

Considerando a relevância do caráter de que a gestão de recursos humanos é algo fundamental dentro das organizações tanto públicas quanto privadas, visto que nessa área é trabalhado o desenvolvimento de pessoas no ambiente de trabalho, assim como também busca o desenvolvimento de todo o ambiente tanto interno quanto externo.

Desse modo, aponta-se a relevância social deste estudo para a otimização e integralização dos processos administrativos, de maneira que essas atividades prestadas pelos gestores públicos possam ser realizadas de maneira transparente, transmitindo assim uma maior confiabilidade para os cidadãos, que passará a ver o desenvolvimento efetivo de suas respectivas localidades.

Do mesmo modo, evidencia-se a relevância acadêmica a fim de aproximar a Universidade dos gestores municipais e, por conseguinte da população, tendo como finalidade as inovações construídas por intermédio das pesquisas em extensão favorecidas pelo âmbito acadêmico, esse auxílio oferecido pela universidade seriam fornecidos por meios de oficinas, palestras ministradas pelos docentes e discentes por meios de oficinas práticas.

## **2. GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO E O SISTEMA ASPEC**

No contexto em que está inserida a pesquisa deve ser analisada a forma que a tecnologia tem ajudado os administradores públicos na gestão de processos, gestão da tecnologia, gestão de pessoas, gestão de recursos humanos. Assim, torna-se necessário fazer um levantamento de como o sistema (ASPEC), utilizado pela prefeitura de Guaiúba na gestão de recursos humanos, tem influenciado na dinâmica dos processos administrativos.

### **2.1 GESTÃO DE PESSOAS: CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

A gestão de pessoas teve seu surgimento a partir das mudanças ocorridas pelo desenvolvimento industrial, mas antes não era assim de modo que a partir das experiências de Frederick Taylor nos Estados Unidos (1856 – 1915), e Henri Fayol na França em (1841 - 1925), em suas experiências chegaram à conclusão de que ao se olhar mais para o desenvolvimento humano e investindo no treinamento de pessoas a produção poderiam ter mais eficiência e eficácia e por meio desses dois autores teve início o movimento que tinha como principal objetivo da uma fundamentação científica e conseqüentemente as atividades administrativas (GIL, 2009).

Para Chiavenato (2010, p. 09) “Gestão de pessoas é a área que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações, o elemento fundamental do seu capital intelectual e a base do seu sucesso”.

Sendo assim, sabe-se que a gestão de pessoas tem papel fundamental dentro das organizações tendo em vista que todas as atividades realizadas dentro de um sistema precisam de pessoas para gerir os processos, todavia é necessário treinamentos de pessoas que sejam capazes de atuarem de forma eficiente e eficaz dentro dessas empresas.

Conforme Chiavenato (2010) nenhuma empresa privada ou instituição pública existiria sem as pessoas para realizar as mais diversas atividades e conseqüentemente nenhuma pessoa poderia exercer seus trabalhos de maneira eficiente e eficaz, se não houvesse essas empresas ou instituições.

Segundo Gil (2009, p. 17) “Gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Desta forma, mediante as mudanças de pensamentos nos modelos organizacionais das empresas e instituições no que concerne a gestão de pessoas, o Brasil por meio da

Constituição federal de 1937, já demonstrava uma preocupação em criar um departamento na qual tivesse atribuições, mais voltadas para o controle no quadro de funcionários.

No art. 67, deixa bastante claro essa preocupação, “haverá junto à presidência da república, organizado por decreto do presidente um Departamento Administrativo com as seguintes atribuições: A) o estudo pormenorizado das repartições e estabelecimentos públicos, com o fim de determinar, do ponto de vista da economia e eficiência, as modificações a serem feitas na organização dos serviços públicos; b) organizar anualmente, de acordo com as instruções do presidente, a proposta orçamentária a ser enviada à câmara dos deputados; c) fiscalizar, por delegação da república e na conformidade das suas instruções, execução orçamentária”.

Para que fosse atendido ao que estava na constituição de 1937, foi criado em 1938 por meio de um decreto a DASP (Departamento Administrativo do Serviço Público), tendo em vista a carência que havia no setor público dos incisos que já havia na constituição o decreto lei de nº 579 de 30 de Julho de 1938 incluiu mais seis incisos aos três já supracitados, os incisos que foram acrescentados.

Decreto lei nº 579 de 30 julho de 1938, Art. 02.

(...) “selecionar os candidatos aos cargos públicos federais, excetuados os das Secretarias da Câmara dos Deputados e do Conselho Federal e os do magistério e da magistratura; e) promover a readaptação e o aperfeiçoamento dos funcionários civis da União; f) estudar e fixar os padrões e especificações do material para uso nos serviços públicos; g) auxiliar o Presidente da República no exame dos projetos de lei submetidos à sanção; h) inspecionar os serviços públicos; i) apresentar anualmente ao Presidente da República relatório pormenorizado dos trabalhos realizados e em andamento.”.

Portanto podemos ver claramente a preocupação do governo em fazer uma estruturação no sistema organizacional, através da criação um departamento para cuidar das questões relevantes à contratação de pessoal, treinamento e capacitação de profissionais para atuarem nas mais respectivas áreas do governo, por sua vez a ocupação dos respectivos cargos serão feitos mediante concurso público, tendo em vista que o regimento adotado para os servidores público é o estatutário que está descrita na Lei 8112 de 1990, na qual diferente do setor privado que atende ao regime da CLT (Consolidação das leis do Trabalho).

Nos quadros abaixo poderemos ter uma noção das características das organizações no âmbito geral e também da gestão de pessoas no setor público e conseqüentemente sua formação estrutural.

Quadro 01 – Características das Organizações em Geral e Gestão de Pessoas no Setor Público.

MOMENTOS DA NOSSA CONSTRUÇÃO	CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZAÇÕES EM GERAL E GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO		
	ORGANIZAÇÕES EM GERAL	CARACTERÍSTICAS DO SETOR PÚBLICO	
		NO ESTADO	NA GESTÃO DE PESSOAS
Administração Científica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organização racional do trabalho iniciante: homem econômico.</li> <li>- Primeiras indústrias.</li> <li>- Trabalho quase escravocrata.</li> <li>- Capataz: contratar e demitir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estado patrimonialista liberal clássico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direitos civis e políticos previstos na Constituição, por iniciativa do Estado.</li> </ul>
Escola de Relações Humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Advento do “homem social”.</li> <li>- Descoberta: organização informal.</li> <li>- Departamento de Pessoal (DP).</li> <li>- Atividades de recrutamento, seleção, treinamento e remuneração.</li> <li>- Economia industrial.</li> <li>- Legislação Trabalhista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Primeiro esforço de inovação no sistema público.</li> <li>- Burocracia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP): também funcionava como Departamento de Pessoal com funções legais.</li> </ul>
Relações Industriais	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crescimento industrial.</li> <li>- Força dos Sindicatos.</li> <li>- Departamento de Relações Industriais (RI).</li> <li>- Polos industriais: ABC.</li> <li>- Preocupações: eficiência e desempenho.</li> <li>- Negociações: governo e sindicatos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estado intervencionista.</li> <li>- Início de um projeto nacional de desenvolvimento (Plano de Metas).</li> <li>- Administração Indireta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administração Indireta: descentralização facilita recrutamento, seleção e remuneração.</li> </ul>
Abordagem Sistêmica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organização como Sistema.</li> <li>- Exigências de Qualidade.</li> <li>- Administração de Recursos Humanos e Sistema de RH.</li> <li>- Descentralização do RH.</li> <li>- Apoio a outros gestores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo gerencialista de administração.</li> <li>- Grandes burocracias estatais.</li> <li>- Grandes obras de infraestrutura.</li> <li>- Secretaria de Administração Pública (Sedap).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de Recursos Humanos: valorizar função pública e renovar o quadro.</li> <li>- Secretaria de Recursos Humanos.</li> <li>- Avaliação de Desempenho e Sistema de Mérito.</li> <li>- Novo plano de carreira.</li> <li>- Estatuto do funcionalismo público.</li> </ul>

Quadro 1: Esquema da Gestão de Pessoas no Setor Público no Contexto das Organizações em Geral e da Teoria Administrativa  
 Fonte: Elaborado pelos autores deste livro

Fonte: Oliveira & Medeiros. (2011, p. 21 e 22).

Pelas descrições contidas no quadro, nota-se que as organizações no decorrer dos anos foram passando por vários processos de evolução, essas mudanças são bem visíveis tanto no âmbito geral, quanto na gestão pública, modificações estas que transformaram a forma de pensar e agir possibilitando que o trabalho se tornasse mais eficiente e eficaz.

Enquanto na época da administração científica tinha-se serviços ineficientes e ineficazes, os padrões estavam mais preocupados com a produção do que com as condições às

quais os funcionários se encontravam. Nesse mesmo período o modelo predominante no estado era patrimonialista liberal clássico e na gestão de pessoas já havia conseguido, por meio da constituição, os direitos civis e políticos.

Com o surgimento da escola de relações humanas no final de 1920 e início de 1930 as organizações passaram a ter uma maior atenção para com o trabalhador, a se preocupar com as condições de saúde dos funcionários. Ao adquirir essa nova percepção as organizações de grande porte começaram a reverter um quadro de distanciamento que existia entre patrão e empregados que em muitos casos acabavam tendo consequências desfavoráveis ao departamento de pessoal que tinha por objetivo o recrutamento, seleção, treinamento e remuneração (GIL, 2009).

Já no estado davam-se os primeiros passos na busca de programar um novo sistema de governo, na qual se baseava no modelo burocrático. Na gestão de pessoas no setor público, houve o surgimento do Departamento de Serviços Públicos (DASP), que tinha entre outras funções o de fazer recrutamento e seleção de funcionários.

Dentro do contexto em que se destacam as relações industriais é de fundamental importância observar o crescimento industrial ocorrido nesse período, vale ressaltar, portanto nessa mesma época o aumento e o fortalecimento dos grupos sindicais espalhados, na qual tinham por objetivo representa a classe trabalhadora perante os empresários, nesse sentido as empresas passaram a ter uma preocupação maior com seus colaboradores, oferecendo melhores condições de trabalhos (GIL, 2009).

Enquanto isso, no estado vivia-se um período de status intervencionista e se dava início ao projeto nacional de desenvolvimento do plano de metas, administração indireta. Com isso na gestão de pessoas na administração pública, após criação da DASP passou a haver uma maior descentralização dos serviços, facilitando assim os processos de recrutamento, seleção e remuneração dos funcionários públicos.

Na Abordagem sistêmica nas organizações de um modo geral passou-se a ter, além de uma organização por sistema, exigências cada vez maiores no que concerne a qualificação de profissionais no mercado de trabalho, a administração de recursos humanos e o sistema de RH, passou a ter um maior destaque dentro das organizações houve também a sua descentralização.

No estado tinha se o modelo gerencialista de administração, as grandes burocracias estatais, muitas obras de infraestrutura e tinha a Secretaria de Administração Pública (SEDAP). A gestão de pessoas passou a ter uma maior valorização no setor público, renovação no quadro de servidores, avaliação de desempenho e sistema de méritos, novos

planos de carreira e o estatuto do funcionalismo Público, que regulava os direitos e deveres dos funcionários públicos que foi publicado no Decreto-lei nº 1.713.

Decreto-lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939.

Art. 1º Esta lei regula as condições de provimento dos cargos públicos, os direitos e vantagens, os deveres e responsabilidades dos funcionários civis da União, dos Territórios e, no que couber, dos da Prefeitura do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios.

Desse modo, as pessoas que compõem o quadro de servidores públicos são aquelas que têm suas aprovações obtidas por meio de concursos públicos.

Quadro 02 – Características das Organizações em Geral e Gestão de Pessoas no Setor Público.

MOMENTOS DA NOSSA CONSTRUÇÃO	CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZAÇÕES EM GERAL E GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO		
	ORGANIZAÇÕES EM GERAL	CARACTERÍSTICAS DO SETOR PÚBLICO	
		NO ESTADO	NA GESTÃO DE PESSOAS
Gestão Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tecnologias informacionais avançadas, sociedade em rede.</li> <li>- Expansão dos programas de qualidade.</li> <li>- Administração estratégica de RH.</li> <li>- Ênfase na descentralização do RH.</li> <li>- Gestão por competências.</li> <li>- Abertura da economia.</li> <li>- Privatizações.</li> <li>- Competitividade.</li> <li>- Qualificação contínua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo gerencialista de administração.</li> <li>- Parceiras público-privadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas e Diretrizes do Desenvolvimento de Pessoas.</li> <li>- Início de Gestão por competências.</li> <li>- Planos estratégicos de RH confundidos com outros planos.</li> </ul>

Quadro 1: Esquema da Gestão de Pessoas no Setor Público no Contexto das Organizações em Geral e da Teoria Administrativa

Fonte: Elaborado pelos autores deste livro

Fonte: Oliveira & Medeiros. (2011, p. 21 e 22).

Na gestão estruturalista observou-se o avanço da tecnologia, com a presença cada vez maior da sociedade e com isso houve uma expansão visível dos programas de qualidade das organizações que em geral passou a ser mais exigida.

A administração estratégica de RH, com ênfase na descentralização do setor de recursos humanos, gestão por competência. Houve ainda a abertura da economia,

privatizações, propiciando assim uma maior competitividade de mercado e conseqüentemente uma qualificação contínua.

No estado continuava sendo aplicado o modelo gerencialista de administração, e as parcerias público/privado passaram a ter uma maior ênfase.

## 2.2 Gestão de Recursos Humanos

Trabalhar e desenvolver pessoas dentro das organizações é importante, pois envolve uma série de fatores que está atrelada ao comportamento humano de cada indivíduo.

Desta forma a gestão de recursos humanos ou simplesmente RH ou Gestão de Recursos Humanos tem um papel fundamental dentro das organizações, pois o gestor de recursos humanos é o responsável por fazer a avaliação das pessoas que serão contratadas pela empresa, promoverem o desenvolvimento, treinamento e capacitação de cada colaborador que faz parte da empresa visando o melhor bem-estar para cada um deles.

A atividade da gestão de recursos humanos deve estar diretamente integrada com as políticas das organizações sejam elas públicas ou privadas de forma que possa atender aos interesses de ambas as partes tanto no âmbito empresarial quanto do governo, como também das pessoas que são funcionários no caso das empresas privadas, e em se tratando de governos a Amplitude das atividades se tornam um pouco maior, pois eles devem olhar tanto para os colaboradores que integram os órgãos públicos, quanto para a população que necessita de bons atendimentos por parte das respectivas instituições governamentais. (SOUZA, 2012).

Dessa forma nota-se a importância da necessidade de se ter uma gestão harmonizada com todos os setores das organizações a fim de propiciar o desenvolvimento de um trabalho eficiente, eficaz e efetivo, atendendo assim a todas as demandas dos mais variados setores da empresa, fortalecendo a capacidade produtiva e aumentando a qualidade de seus produtos e/ou serviços.

No setor público a gestão de recursos humanos se torna ainda mais importante, pois terá que fazer a contratação de profissionais para atender o público da melhor maneira possível e oferecer serviços de qualidade para essas pessoas. Na prefeitura, aqui trago o exemplo da repartição na qual fiz meu estágio, as funções do setor de recursos humanos não se resumem apenas a contratação de funcionários para atender as demandas do município, pois além de

fazer a admissão, é necessário fazer o acompanhamento dos colaboradores e de suas famílias, assim como também dos munícipes que procuram por ajudas. (COLEMAN, 2010).

Para Chiavenato (2010, p. 8)

Gestão de recursos humanos: “é o conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as “pessoas” ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho”.

Desta forma pode-se notar que a gestão de recursos humanos é extremamente importante dentro de um sistema organizacional, visto que as ideias dos autores vão de encontro ao mesmo sentido, da qual afirma que o setor é responsável pela qualificação de seus colaboradores em seus respectivos ambientes de trabalho de acordo com o ambiente institucional e cultura de cada uma das organizações.

Figura 1 – Modelo Sistêmico de Recursos Humanos.

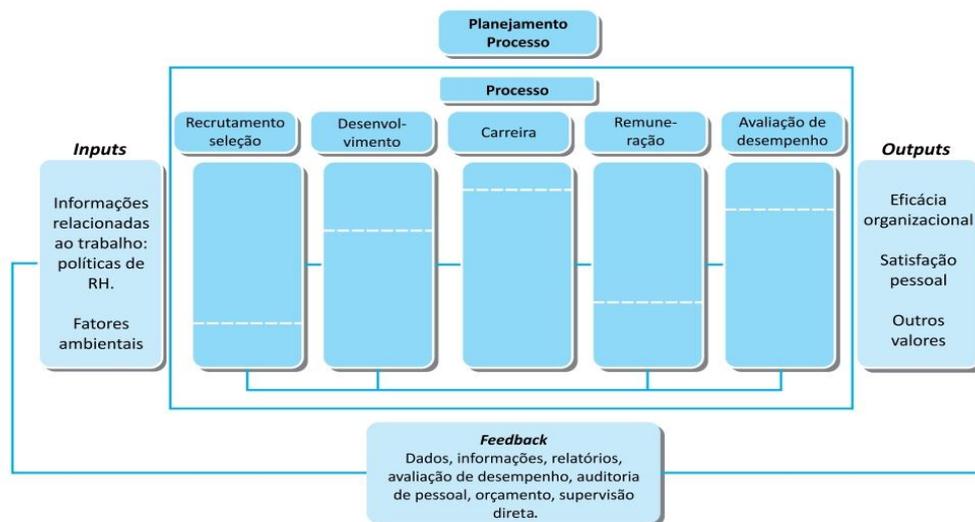


Figura 1: Modelo Sistêmico de Recursos Humanos  
Fonte: Santos (2006, p. 102)

Fonte: Santos, (2006, p. 102).

Pela ilustração da figura acima é possível perceber toda a estrutura do setor de recursos humanos as atividades desenvolvida desde o planejamento de processo, torna-se visível também à descentralização dentro do RH, tendo em vista que ele é responsável por atividade como recrutamento e seleção do quadro de novos funcionários, pelo desenvolvimento desses colaboradores, assim também como a remuneração salarial entre outros benefícios na qual o

trabalhador de direitos seja em organizações públicas ou privadas, para tanto ocorre à captação de informações necessárias para um desenvolvimento eficiente e eficaz.

Desta forma a entrada de informações no setor (*Inputs*) é de fundamental importância e está diretamente relacionada com a política do setor de recursos humanos. Essa obtenção das informações e o compartilhamento delas implicam diretamente em melhorias nas condições de trabalho de todos os membros das instituições, tanto públicas, quanto privadas.

Já o (*outputs*) por ser a saída dos dados obtidos traduzem todo o resultado do processo inicial lá no (*input*), em meios e condições de melhoramento nas condições de trabalho dentro das instituições, na melhoria de desempenho, na satisfação pessoal por parte de cada colaborador, na eficiência, eficácia e efetividade por parte de cada membro que compõem as repartições, geram valores percebidos a todos. Porém para que tudo isto aconteça é necessário haver uma integralização de todos os departamentos que compõem o setor de recursos humanos, assim como também todos os departamentos das instituições, órgãos e empresas, para que essa troca de informação possa proporcionar resultados positivos.

Nos municípios, o setor de recursos humanos torna-se o centro de todo o sistema organizacional, tendo em vista todas as informações que são coletadas, dentro da prefeitura municipal é passada ao setor de recursos humanos que por sua vez fica a cargo de receber os dados das secretarias do município, logo após o recolhimento desses dados o RH irá fazer os registros de todos os funcionários pertencentes ao município, informações estas que vão desde a catalogação de um atestado médico, requisição de férias etc.

Com esses dados em mãos atividades como fechamento de folha salarial, acompanhamento de funcionários que estejam respectivamente afastados por motivo de saúde, controle de faltas, férias e décimo terceiro salário dos servidores, margens para empréstimos, emissão de contracheque, fixação de contratos.

Todavia vale ressaltar que, para ingressar diretamente no serviço público, da administração pública direta e indireta, é apenas por meio de concurso mediante as vagas oferecidas em edital preestabelecido.

Na Lei 8112/ 11 de dezembro de 1990.

Art. 11. O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, quando indispensável ao seu custeio, e ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas.

Porém é de suma importância que pode haver processos seletivos para a contratação de pessoas para preenchimento de vagas de forma temporária. O gestor municipal e, esses profissionais que serão alocados nas áreas para as quais foram selecionados, também passam pela responsabilidade do setor de recursos humanos, tanto para a entrega de documentos para seleção, quanto para admissão.

### 2.3 O SISTEMA ASPEC

O presente tópico abordará o que é o sistema ASPEC, como ele funciona e quais são suas contribuições na flexibilização das atividades administrativas nas instituições públicas.

O sistema de tecnologia da informação está presente em todas as áreas do conhecimento, nos mais variados setores, seja ela pública ou privada. Nesse sentido o sistema ASPEC são softwares desenvolvidos para a gestão pública com o intuito de dar maior agilidade aos processos administrativos de maneira eficiente e eficaz, atuando desde 1993 em prefeituras e outras instituições ligadas ao governo.

A Empresa ASPEC é a desenvolvedora do sistema de *software* que auxilia os gestores públicos. Seus sistemas possuem diversas funções e podem ser utilizadas nos mais variados setores da administração pública, tendo em vista que sua utilização abrange departamentos importantes como a contabilidade, licitações, almoxarifado, atualização de contratos de funcionários e também na parte de fechamento de folha salarial dos funcionários do município.

Com isso os gestores públicos podem oferecer maior transparência aos gastos públicos, pois tudo fica registrado tanto no site da prefeitura, como também no próprio sistema da ASPEC de forma bastante acessível para todos os cidadãos e obedecendo assim a Lei complementar N° 131, De 27 De Maio De 2009, que no seu Art. 1° II fala que a “liberação ao pleno conhecimento e acompanhamento da sociedade, em tempo real, de informações pormenorizadas sobre a execução orçamentária e financeira, em meios eletrônicos de acesso público”. Desta forma, ao disponibilizar o acesso às informações sobre os recursos gastos pela gestão, para os cidadãos a ASPEC mostra o seu compromisso com a sociedade.

Na parte que cabe ao setor de recursos humanos do município a ASPEC conta com *software* de fechamento de folha, que por sua vez tem deixado os trabalhos realizados pelo setor bem prático e ágil, propiciando assim um melhor atendimento para os funcionários da prefeitura de maneira eficiente e eficaz.

Assim, possui um controle de dados de todas as pessoas que fazem parte do quadro de colaboradores e, tem o controle de ponto que facilita ao gestor na hora do fechamento de folha, pois ele estará informando quais os funcionários que estiveram ausentes e em quais períodos, mostra quais funcionários estão afastados por licença maternidade ou por motivos de doenças, e também atende rigorosamente a transparência que é exigida pelos tribunais de conta do estado.

Além de algumas funcionalidades já citadas o sistema possui também conta, com ferramentas necessárias ao desenvolvimento de atividades, como a importação de valores relacionados a empréstimos de funcionários do município, fazendo uma cobertura de todas as agências bancárias Banco do Brasil, Bradesco, Caixa Econômica, dentre outros. Por meio de seu controle rigoroso dos dados, possibilita o acesso às informações para verificar se a documentação dos funcionários está de acordo com as apresentadas nas instituições bancárias.

O ASPEC conta com um sistema de banco de dados sempre atualizado com versões que estão disponibilizadas na internet para seus clientes, fornecendo assim softwares modernos, possibilitando a importação de dados de outros sistemas dando uma dinâmica maior no fluxo de informações e, dispões de uma capacidade de leitura de dados externos em vários formatos.

### **3. GESTÃO DA TECNOLOGIA E SISTEMA DE INFORMAÇÃO NO SETOR PÚBLICO**

Neste capítulo abordar-se-á a importância da tecnologia no Setor Público, os conceitos de gestão de processos, Gestão da tecnologia, também serão abordados a importância do sistema ASPEC que é um sistema de software de gestão governamental.

#### **3.1 Gestão de Processos**

A gestão de processos é de fundamental importância dentro de qualquer sistema organizacional seja ele público ou privado, pois todos os setores administrativos precisam fazer mapeamentos de atividades, levantamento e análise de desempenho para que possam ver onde estão os pontos fracos da organização e o que precisa ser feito para o melhoramento dos exercícios de forma eficiente, eficaz e efetiva.

Para Matias (2010, p. 62), (...) “a eficiência está relacionada ao método com o qual realizamos as ações pretendidas, eficácia diz respeito ao resultado final da ação (...) e efetividade corresponde ao grau de qualidade do resultado obtido”.

É por meio de levantamentos feitos pela gestão de processos que se pode ter um equilíbrio dos gastos públicos, e por sua vez o gestor público tem uma melhor noção de onde alocar recursos e investir de maneira eficiente e eficaz (SEBRAE, 2017).

Mediante as dificuldades que tem se tornado o atendimento nos serviços públicos, ficou cada vez mais evidente a necessidade de termos um melhor acompanhamento das atividades realizadas pelos funcionários das instituições, para ter um entendimento de como tem sido feito a orientação dos processos administrativos e dessa forma avaliar os indicadores que tem sido utilizado na avaliação de cada funcionário.

Segundo Desio; Marques (2005, p. 62),

(...) os gestores dos processos devem se preocupar, além da manutenção, melhoria contínua e eficiência das atividades da rotina (configuração), em planejar quais intervenções que se fazem necessárias nos processos para garantir que estejam preparados para os desafios futuros, de forma a garantir resultados sustentáveis (transformação).

Para tanto é necessário que todos os setores organizacionais estejam trabalhando de forma interligada, visando o compartilhamento das informações no que diz respeito ao desempenho de cada colaborador, obtendo assim um maior controle das atividades exercidas e

as possíveis metas a serem alcançadas de maneira eficiente e eficaz, oferecendo cada vez mais a população serviços de qualidade.

A ISO 9001 (2015) afirma que as organizações “(...) devem estabelecer, implementar, manter e melhorar um sistema de gestão da qualidade, incluindo os processos necessários e suas interações, de acordo com os requisitos desta norma.”

Com isso podemos notar claramente a importância da gestão de processos dentro de um sistema organizacional, no qual precisa ter um controle de toda a atividade que é realizada no ambiente interno e externo da empresa. Assim a gestão de processos se caracteriza por ser um conjunto de atividades dentro do sistema organizacional tanto de instituições públicas quanto empresas privadas, estas tarefas por sua vez são feitas de forma Inter-relacionadas com todos os departamentos.

De acordo com Chiavenato (2010, p. 16) “processo é um conjunto de atividades estruturadas e destinadas a resultar em um produto especificado para um determinado cliente”.

Portanto pode-se notar a importância da gestão de processos dentro das organizações, pois é por meio desse mapeamento de desempenho e avaliação dos processos é que as empresas privadas e as instituições públicas podem definir a melhor estratégia na busca de atender os clientes. Esse compartilhamento de informações entre os setores administrativos tem por objetivo a elaboração de estratégias e táticas, para que as empresas possam prestar o melhor atendimento possível aos seus clientes.

Mediante toda a importância que a gestão de processos tem dentro de um sistema organizacional seja ela uma estrutura pública ou privada, como sendo parte fundamental no que concerne ao acompanhamento e controle de desempenho das organizações, possibilitando assim uma maior integralização entre o ambiente externo e interno agregando valores culturais das organizações.

Dessas podemos notar que dentro do setor público, torna-se, ainda mais importante, visto que são serviços ofertados pelo governo a população, que tem passado a cobrar mais de seus governantes, tendo em vista a expansão da tecnologia que possibilita uma participação maior da sociedade perante os acontecimentos tanto no âmbito econômico, como também no que diz respeito às atividades dos seus representantes políticos, participação está influenciada devido à proximidade do povo, por meio da internet que tem se tornado uma ferramenta importante para uma conscientização cada vez maior da sociedade.

### 3.2 Gestão da Tecnologia

Nessas últimas décadas a gestão pública tem passado por várias transformações nos mais variados setores, principalmente na política, essas mudanças têm ocorrido muito por conta do avanço da tecnologia, que aproxima cada vez mais as pessoas dos acontecimentos e conseqüentemente dentro dos governos, passando assim a ter uma conscientização maior da política e da economia, e da mesma forma os governantes vêm à tecnologia não como uma ameaça, mais como uma ferramenta de troca de informações entre eles e a população, construindo assim um diálogo com a sociedade, e modernizando cada vez a administração pública. (MARGETTS, 2010)

Devido a estes avanços tecnológicos que tivemos com o decorrer dos anos, fica fácil presenciarmos o uso dela em todos os lugares por onde passamos, nas empresas, colégios, faculdades, dentro de nossos lares, podemos ver a importância que a tecnologia tomou nem nossas vidas, seja para uma simples troca de mensagens em uma rede social ou envio de documentos de uma empresa privada ou repartição pública, pois atualmente muita coisa tem se resolvido por meio desses sistemas de informações tecnológicas.

Para Rezende (2002, p. 84)

Os sistemas de informações ou tecnologia de informação são o conjunto de partes (quaisquer) que gerem informações, ou, também, o conjunto de software, hardware, recursos humanos e respectivos procedimentos que antecedem e sucedem o software. Têm como maior objetivo o apoio nos processos de tomada de decisões na empresa, e seu foco está direcionado ao principal negócio empresarial.

Nesse sentido podemos afirmar que mesmo com todas as evoluções que teve a tecnologia ela ainda precisa da combinação homem e máquina para que possa ter uma gerência de maneira eficiente e eficaz na execução dos processos administrativos tanto de empresas privadas quanto de repartições públicas. Porém há uma necessidade cada vez maior de qualificação dos profissionais nas mais diversificadas áreas tanto no setor público, quanto no privado, para que os mesmos possam extrair todas as informações nas quais podem ser obtidas por meio das tecnologias.

Para Batista (2004, p. 22)

Sistema de informação gerencial: É o conjunto de tecnologias que disponibilizam os meios necessários à operação do processamento dos dados disponíveis. É um sistema voltado para a coleta, armazenagem, recuperação e processamento de informações usadas ou desejadas por um ou mais executivos no desempenho de suas atividades. É o processo de transformação de dados em informações que são utilizadas na estrutura

decisória da empresa, proporcionando a sustentação administrativa para otimizar os resultados esperados.

Visto que as tecnologias são apenas uma ferramenta que ajudam as pessoas na realização de suas atividades, deixando a execução dos processos cada vez mais rápidos com uma maior confiabilidade em suas execuções, por consequência disso às tomadas de decisões das organizações passaram a ter melhores resultados. (REZENDE, 2001).

Do ponto de vista organizacional tanto das instituições públicas, quanto privadas, há dois aspectos importantes para o bom funcionamento desses sistemas que são os “canais de informação” e as “redes de comunicações”. Visto que todos os setores organizacionais devem trabalhar de forma interligada no compartilhamento de informações tanto no âmbito interno quanto externo (BATISTA, 2004).

Pode-se notar que essa troca de informações entre setores nada mais é do que os alinhamentos da elaboração de projetos estratégicos, visto que essa construção envolve vários departamentos e setores de todo o sistema organizacional de uma instituição pública ou privada.

Esta interligação é que faz com que os processos passem a ser executados de maneira eficiente e eficaz, proporcionando assim o fornecimento de melhores produtos. No caso de empresas privadas na intenção de melhor atender ao cliente. No setor público, o produto fornecido aos cidadãos são respectivamente os serviços disponibilizados pelos órgãos públicos aos cidadãos. Assim, as atividades devem ser bem estruturadas para prestar melhores serviços à população.

### 3.3. Sistema de Informação no Setor Público

O setor público tem procurado se adaptar às evoluções da tecnologia, com isso as atividades que antes demoravam vários dias para serem processadas, hoje em dia são executadas no mesmo dia. Essa evolução também tem exigido cada vez mais mão de obra especializada para estar tanto desenvolvendo novos *softwares* e *hardwares*, que possibilitem o acesso dos usuários ao sistema de informações entre redes.

Essa troca de informações permite aos gestores uma atualização mais rápida. Prestação de contas, fechamento de folha de funcionários, cadastramento de novos funcionários, apontamento de férias de servidores são alguns dos benefícios que ganharam mais agilidade com o uso dessas tecnologias. (REZENDE, 2002).

Essa troca de informações que são geradas dentro das respectivas repartições tem aproximado cada vez mais os gestores públicos da sociedade civil. Isso tem relação direta com os sistemas de informações (TI) desenvolvidos para melhor atender a população. Apesar de não reduzir a burocracia, que já faz parte da Administração Pública, estes sistemas de tecnologia têm dado uma maior agilidade nos processos. E o sistema ASPEC é um desses *softwares* desenvolvido para dar uma maior agilidade e transparência nas atividades governamentais.

Cada vez mais é notório o avanço da tecnologia no dia a dia, por mais simples que seja a atividade a ser realizada pode-se presenciar o uso da tecnologia, seja no *Smartphone* que você utiliza para ouvir uma música, assistir a vídeo no *youtube*, ou até mesmo para fazer uma pesquisa, leituras de livros, consultas por alguma coisa relativa a contas bancárias, transações de contas pode ser realizadas sem você precisar sair de casa para ir à agência bancária. E essa troca de informação entre os clientes e as pessoas gestoras das respectivas entidades só é possível devido à evolução da tecnologia e do sistema de informação.

No setor público não é diferente. Cada vez mais as repartições têm se apropriado do uso da tecnologia para a execução de suas atividades, pois com sua utilização a troca de informações entre setores e, entre órgãos torna-se cada vez mais rápida e transparente, isso tem sido evidenciada em larga no atual cenário em que vivemos.

Por conta da pandemia que tem atingido o mundo, as repartições públicas têm feito atendimento de maneira remota, exemplos que podemos citar são as Universidades que tiveram que se adequar a um sistema de aulas remotas, que ninguém estava acostumado. Tanto discentes e nem docentes, diversos profissionais de saúde passaram a atender de forma remota. Autarquias como o INSS por ser uma entidade que presta atendimentos a sociedade, e por ter um fluxo enorme de atendimentos diariamente, tiveram que passar a prestar esses serviços de forma remota.

E essa troca de informações entre cliente e entidades só é possível graças a sistemas de informações que são utilizadas pelas respectivas repartições que facilitam a execução das repartições públicas.

#### 4. METODOLOGIA

Para Rudio (2015, p. 9) a pesquisa “no sentido mais amplo, é um conjunto de atividades orientadas para a busca de um determinado conhecimento”.

Já para Gil (2008, p. 8) a pesquisa pode ser definida, “como o caminho para se chegar a determinado fim”.

Nesse sentido ambos os autores destacam a pesquisa como sendo a busca para adquirir conhecimento ou levantar questionamentos sobre aquele objeto de estudo e por meio desse estudo solucionar problemas que surgiram com os questionamentos feitos durante os estudos, lembrando sempre de levarmos em consideração o objeto da pesquisa e a natureza que a envolve, tendo em vista que para cada pesquisa realizada existe uma abordagem diferente, pois nenhuma pesquisa é igual à outra.

De acordo com Rudio (2015) a pesquisa científica se diferencia dos demais tipos, “pelo método, pelas técnicas, por estar voltada para a realidade empírica e pela forma de comunicar o conhecimento obtido”.

Sabemos que o método é o caminho trilhado para atingir um determinado objetivo e consiste em um conjunto sistemático de etapas para a realização da pesquisa (FONSECA, 2002).

Pode-se afirmar ainda que o método é o conjunto de atividades sistemáticas e racionais que busca minimizar processos erros ou interpretações distorcidas, e de modo a alcançar os objetivos propostos (LAKATO, 2001).

A metodologia se configura na análise e avaliação dos métodos abordados na pesquisa, através dessa avaliação o pesquisador poderá construir uma ideia dos caminhos que serão seguidos para obter os dados, assim como também as limitações que ocorrerão na pesquisa (BARROS; LEHFELD, 2000).

Contudo ao se iniciar o desenvolvimento de qualquer pesquisa é necessário sabermos que processos precisarão ser utilizados e quais fontes e formas de coletas será necessário. Pois a pesquisa com todas as implicações que a envolve exige do pesquisador uma percepção da abordagem que será realizada, os métodos que deverão ser utilizados no estudo científico. De forma que no término da investigação o pesquisador possa ter obtido de maneira eficiente e eficaz as respostas para os problemas relevantes à sua pesquisa.

#### **4.1 Quanto à abordagem do problema da pesquisa**

Para Lakatos (2011, p. 169) “a metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano”.

Já para Minayo (2007), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

A pesquisa qualitativa possui a característica de não ter envolvimento com números estatísticos no contexto principal do trabalho a ser desenvolvido, pois ela busca analisar a qualidade do ambiente na qual está sendo realizado o estudo e não a quantidade numérica. (AURO, 2006).

#### **4.2 Quanto aos Objetivos da pesquisa**

Quanto aos objetivos da pesquisa, pode ser classificada em exploratória, descritiva e explicativa cada uma com suas respectivas peculiaridades aqui, nesta presente pesquisa será abordada a descritiva, pois é a que se encaixa no objetivo do trabalho.

Conforme Castro (1976) a pesquisa descritiva tem por finalidade fazer a descrição detalhada de cada situação a ser analisada de forma pura e simples.

De acordo com Gil (2008, p. 28) a pesquisa descritiva tem por “objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Nesse sentido esta pesquisa é descritiva, pois busca descrever as funcionalidades do sistema ASPEC e as contribuições operacionais obtidas com a utilização desse sistema na execução dos processos de gestão de recursos humanos no Município de Guaiúba.

#### **4.3 Quanto aos procedimentos da pesquisa**

Conforme Gil (2010, p. 29) “a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado”.

Para (Auro, 1996) a pesquisa bibliográfica é caracterizada pela realização de investigação de fontes secundárias, ou seja, o levantamento da pesquisa é realizado tendo como base materiais já publicados, livros, revistas e artigos científicos.

Já para Lakatos (2010, p. 142) “a pesquisa bibliográfica é um acompanhamento geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fortalecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema”.

Para Cervo (2007, p. 60) “a pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses”.

Desta forma o procedimento adotado nesta pesquisa será do tipo bibliográfico, pois será realizada por meio de levantamentos teóricos em materiais já publicados, seguindo a linha de raciocínio dos autores já supracitados, nos quais frisam bem as fontes de pesquisas.

Utilizaremos como instrumentos da pesquisa: a observação e a entrevista semiestruturada. No caso da observação, “possibilita um contato pessoal e estreito do pesquisador com o fenômeno pesquisado, (...) permite também que o observador chegue mais perto da perspectiva dos sujeitos, um importante alvo nas abordagens qualitativas” (LUDKE; ANDRADE, 1996, p. 26).

Dentre as várias formas de coleta de dados dentro da pesquisa, a entrevista é uma que vem tendo bastante destaque e citada por diversos autores, ela pode ser realizada tanto na forma padronizada/estruturada, quando o entrevistador seguir um roteiro já pré-definido, sem fazer nenhuma modificação no que já estiver sido estabelecido, e a outra forma é a desarmonizada/não estruturada essa também pode vir com outros termos, ela dá mais liberdade ao entrevistador e ao entrevistado, também possui um roteiro, mas que não precisa necessariamente ser seguido, podendo assim o entrevistador formular outras perguntas no decorrer da investigação. (BARROS, 2007).

Para Auro (2006) ela é utilizada para se obter informações, nas quais não são encontradas em nenhum lugar, por tanto só por meio uma investigação bem planejada e estruturada é que o pesquisador irá conseguir os dados nas quais ele necessita e que só aquela pessoa que está sendo entrevistada poderá fornecer.

#### **4.4 Quanto à técnica de coleta de dados da pesquisa**

Para a realização deste presente trabalho as principais fontes de coleta de dados foram diversas pesquisas bibliográficas em livros e artigos, para que pudéssemos ter uma boa fundamentação teórica.

Conforme Lakatos (2010, p. 178) “a entrevista é o encontro de duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional”.

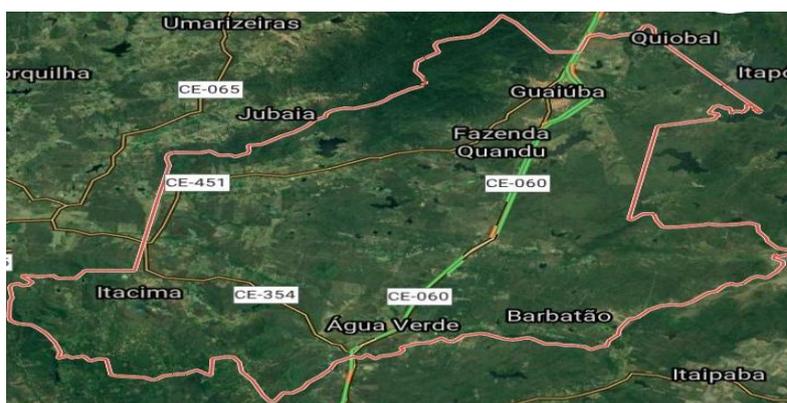
Desta forma a entrevista tem se tornado um importante meio de se coletar dados, através da observação e do comportamento de entrevistado, para o pesquisador é de fundamental importância, pois ele obterá informações diretas da fonte, tendo contato direto com a pessoa que está sendo interrogada, fazendo assim uma análise de tudo àquilo que está sendo exposto e analisando o ambiente no qual está focalizada a pesquisa.

#### 4.5 Análise dos resultados

Para a realização da análise de dados da presente pesquisa foi feito a aplicação de um questionário para obtenção das informações sobre o sistema de tecnologia utilizado na gestão de recursos humanos da prefeitura de Guaiúba e por meio desses dados foram feitas as análises com base nas respostas colhidas do coordenador de gestão de recursos humanos deste município de Guaiúba. Contudo devido ao momento em que estamos vivendo de pandemia da covid-19 a entrevista ficou restrita a apenas a três perguntas. Entretanto, com os conhecimentos obtidos no período de estágio foi possível fazer o desenvolvimento da pesquisa.

#### 4.6 Lócus da Pesquisa

Figura. 2 - Mapa do município de Guaiúba e seus distritos.



Fonte: Google Maps, 2021.

A presente pesquisa foi realizada no município de Guaiúba-Ce. Possui uma peculiaridade por ser a última Cidade da Região Metropolitana de Fortaleza, cuja distância entre as cidades é de 38 km e ao mesmo tempo, é a Primeira Cidade da Região do Maciço de Baturité, ficando a 56 km da região do Maciço. De acordo com a estimativa do último censo do IBGE realizado em 2010 a população do município era de aproximadamente 24.091, e em 2020 a expectativa era de 26.290 pessoas.

A escolha pelo município se deu por conta da aproximação do pesquisador com o município, e pelo fato de o pesquisador ter tido uma vivência no setor de recursos humanos da prefeitura municipal de Guaiuba durante seu período de estágio onde ele passou a ter um conhecimento sobre o setor e a importância da gestão de recursos humanos na administração municipal de Guaiúba, devido a vivência surgir o interesse de saber um pouco mais da gestão e da importância do uso da tecnologia no sistema de informação.

## 5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O presente trabalho teve por finalidade analisar os processos de gestão dos recursos humanos e as atividades realizadas por meio do sistema ASPEC na Prefeitura Municipal de Guaiúba. A gestão municipal tem procurado informatizar todos os setores da repartição a fim de proporcionar um melhor atendimento aos funcionários municipais, desta forma o setor de recurso humano hoje já tem quase todas as suas atividades sendo realizado pelo sistema de gestão desenvolvido pela ASPEC.

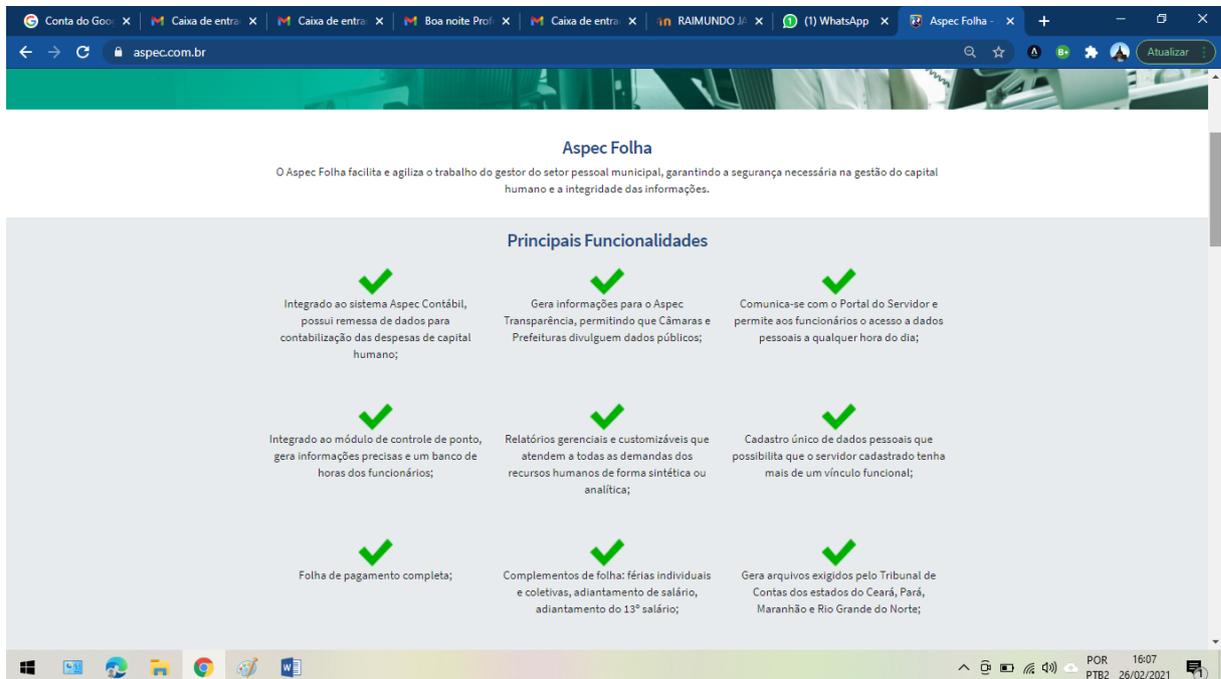
### 4.1 Funcionalidades do Sistema ASPEC de Gestão de Recursos Humanos

As tecnologias e os sistemas de informações estão em constantes mudanças tornando-se cada vez mais importante em todos os aspectos sociais, nas organizações privadas exercem uma importância de grande relevância em todos os departamentos da empresa. Desta forma o setor público tem seguido a mesma linha adotando o uso mais frequente da tecnologia e dos sistemas de informação.

O *software* desenvolvido pela ASPEC proporciona uma total integralização entre os setores da administração da Prefeitura Municipal de Guaiúba, esta interligação tem dado uma completa agilidade na execução das atividades.

As duas figuras a seguir mostram a interface das principais funcionalidades que o sistema ASPEC pode oferecer aos gestores no âmbito municipal. Principalmente, no que concerne ao setor de recursos humanos da Prefeitura de Guaiúba que entre suas atividades exerce: o controle, organização e fiscalização de documentos dos servidores do município, esse auxílio proporcionado pelo sistema possibilita maior transparência, em todas as atividades realizadas, desde o acompanhamento de contratos licitatórios, arrecadação de impostos. Assim como atualizações do cadastro de servidores para a efetivação de obrigações, concernentes a repasses das contribuições cobradas pelo Governo Federal.

Figura 3 - Funcionalidades do sistema ASPEC Folha.



Fonte: ASPEC 2021.

Para melhor compreensão das figuras supracitadas descreveremos as funcionalidades da interface do sistema ASPEC.

✓ Integrado ao ASPEC Contábil;

Esta funcionalidade do sistema favorece uma integralização entre o setor de recursos humanos e o setor de Contabilidade da prefeitura de Guaiuba, de forma que a troca de informações é constante facilitando o trabalho de ambos os setores. Sendo assim, quando ocorre o fechamento da folha de pagamento pelo setor de recursos humanos são gerados para a contabilidade os dados referentes aos pagamentos dos servidores públicos do município, após a análise do contador é emitido um relatório e enviado para os: Banco do Brasil, Banco do Bradesco e Caixa Econômica Federal. No caso da Prefeitura de Guaiúba, o contrato é com a Agência do BB.

✓ Gera informações para o ASPEC Transparência;

Tal funcionalidade auxilia na troca de informações entre, Recursos Humanos, Contabilidade, e os demais setores que fazem parte da Secretaria de Finanças do município, tais como: Prefeitura, Câmara Municipal, em especial o gabinete da prefeita. Do mesmo modo, permite a disposição dos dados no *site* do município, portal

da transparência de forma que todas as informações referentes aos gastos públicos, licitações, contratos e programas de desenvolvimento para o município possam ser acompanhadas pela população.

- ✓ Comunica-se com o portal do Servidor permitindo aos funcionários o acesso a seus dados pessoais;

Por meio desta funcionalidade oferecida pelo sistema o servidor público tem total acesso a seus dados pessoais, facilitando assim na atualização de cadastro e possíveis alterações junto ao setor de recursos humanos, caso ocorra mudança de endereço.

O servidor também, através deste acesso, poderá imprimir seu contracheque, evitando assim o seu deslocamento ao setor. Recorrendo apenas em caso de possíveis erros que possam ocorrer em termos de faltas ou devido a descontos colocados de forma errada.

- ✓ Integrado ao módulo de controle de ponto;

Dentre as inúmeras funcionalidades, o sistema também oferece o acompanhamento de ponto de frequência dos servidores. Entretanto, para a instalação desse equipamento de controle, entrada e saída de funcionário no horário do expediente é necessário à solicitação da prefeitura.

No início desta investigação contamos que havia a instalação desse equipamento. Para tanto, verificamos que os equipamentos foram retirados, não se sabe se provisoriamente ou de maneira permanente. Assim, atualmente, o controle é realizado de forma manual, com a assinatura sendo feita em documento impresso e, posteriormente, repassado ao setor de recursos humanos.

- ✓ Relatórios gerenciais e customizáveis que atendem a todas as demandas dos recursos humanos;

Esta função possibilita ao funcionário do setor de recursos humanos o acesso a relatórios de forma resumida de todas as atividades, por meio de análise de todos os documentos, gerando assim mais segurança e transparência com as informações que terão que ser prestadas às autoridades competentes.

- ✓ Cadastro único de dados pessoais que possibilitam que o servidor tenha mais de um vínculo funcional;

Este cadastramento dá ao servidor e a gestão municipal, a garantia do vínculo empregatício com o setor público para a prestação de serviço, neste caso a Prefeitura emitirá matrícula funcional ao servidor e o encaminhará ao setor para o qual foi selecionado.

Porém vale ressaltar que estes dados não ficam registrados apenas no sistema da ASPEC, pois quando a pessoa está em processo seletivo para o preenchimento da vaga seus dados são coletados de forma manual, com a entrega dos documentos requisitados, os aprovados têm sua documentação atualizada no ato da matrícula, só após este processo os dados serão colocados no sistema e arquivados nas estantes classificado por secretarias e colocados em ordem alfabética.

✓ Folha de Pagamento completa;

O sistema de folha de pagamento auxilia o gestor público na alimentação dos dados dos servidores referentes ao mês trabalhado. Nesta parte do sistema serão colocados os dias trabalhados, adicionais noturnos, atestados médicos etc. Geralmente o fechamento da folha se inicia no dia 28 de cada mês para que, no primeiro dia útil, o setor de contabilidade possa repassar para o banco e ocorra a liberação do pagamento dos servidores.

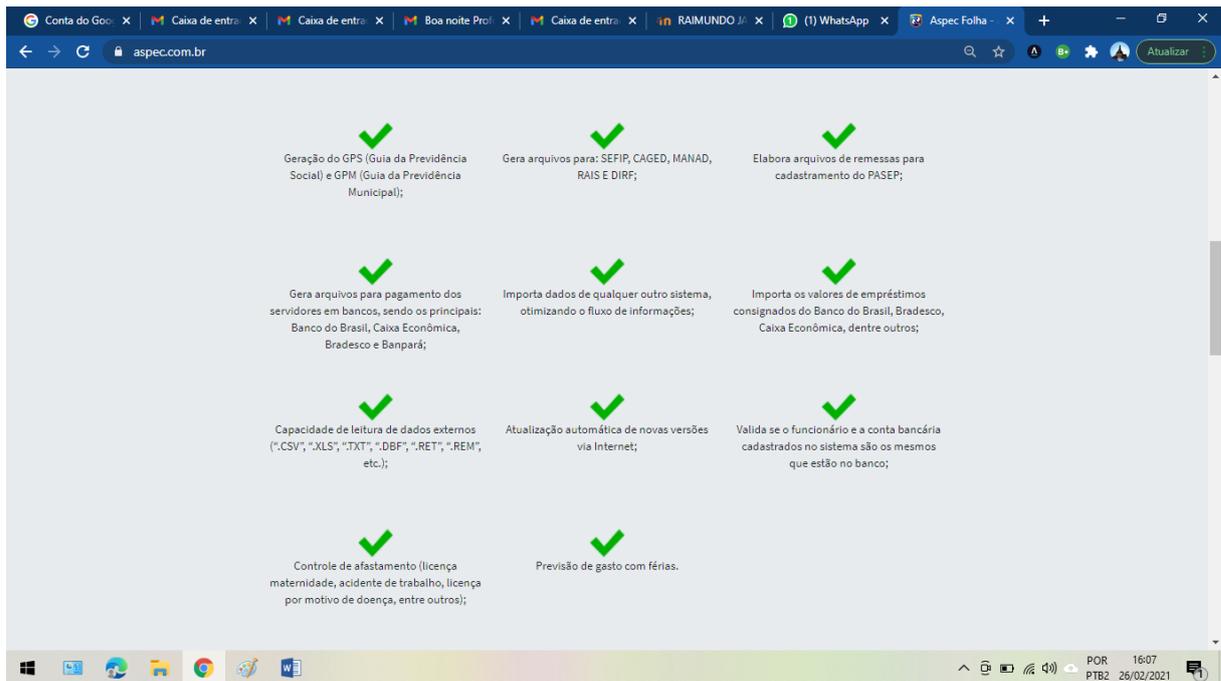
✓ Complementos de folha; férias individuais e coletivas, adiantamento de salário, adiantamento do 13º salário;

A finalidade subsidia na alimentação dos dados cadastrais dos servidores no que concerne a tempo de férias, auxiliando assim no controle do tempo de férias de cada servidor. Ajuda também nos cálculos do adiantamento do décimo terceiro salário pago aos servidores.

✓ Gera arquivos exigidos pelo Tribunal de Contas do Estado do Ceará;

Contribui na elaboração dos relatórios sobre a situação das obrigações que estão previstas em leis tanto nas questões referente aos empregadores, quanto aos empregados. Assim como também relatórios sobre prestações com os gastos públicos para a apreciação do tribunal de contas, bem como declaração do índice de desenvolvimento do município e índice de efetividade da gestão municipal.

Figura 4 - Funcionalidades do sistema ASPEC Folha.



Fonte: ASPEC 2021.

✓ Geração do GPS (Guia da Previdência Social) e GPM (Guia da Previdência Municipal);

Na geração de dados para a previdência social e municipal, o setor de recursos humanos tem o auxílio do sistema para o fornecimento de dados cadastrais dos funcionários da prefeitura municipal de Guaiúba. Os relatórios gerados destacam as informações referentes às contribuições dos funcionários em relação à previdência social.

Os quais são repassados tanto para o Governo Federal, quanto para a previdência municipal, nos casos em a Prefeitura adota regime próprio de recolhimento das contribuições referente à aposentadoria ou em casos de afastamentos do servidor por motivo de saúde quando o servidor passa a ser amparado devido as suas contribuições perante os órgãos públicos.

- ✓ Gera arquivos para: SEFIP (Sistema empresa de recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social), CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), MANAD (Manual normativo de arquivos digitais), RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e DIRF (Declaração do Imposto Sobre a Renda Retido na Fonte);  
Por meio desta função fornecida pelo sistema, o gestor pode fazer as atualizações cadastrais dos servidores e enviar para o governo informando a situação de cada funcionário da prefeitura municipal de Guaiúba, assim como também a situação de empregados e desempregados. Porém a função MANAD responsável pela indicação do nível de empregados e desempregados atualmente não está em funcionamento por se tratar de um órgão público, já a RAIS e a DIRF são utilizadas constantemente pelos servidores do RH para a atualização dos servidores no que concerne ao imposto retido na fonte.
- ✓ Elabora arquivos de remessas para o cadastramento do PASEP;  
Este é recurso utilizado na elaboração dos relatórios referentes aos servidores públicos municipais, tais atualizações cadastrais são repassadas para o governo, indicando as contribuições do PASEP dos respectivos servidores.
- ✓ Gera arquivos para pagamento dos servidores em bancos, sendo os principais; Banco do Brasil, Caixa Econômica, Bradesco;  
Estes relatórios são gerados após o fechamento de folha realizado pelo setor de recursos humanos e repassado para o setor de contabilidade para que o contador revise o documento e envie para o banco dando a autorização de pagamentos, após este recebimento por parte do gerente da agência bancária automaticamente ocorre à liberação do salário dos servidores, neste caso a Prefeitura municipal tem contrato firmado com o Banco do Brasil.
- ✓ Importa dados de qualquer outro sistema, otimizando o fluxo de informações;  
A importação de dados de outros sistemas auxilia tanto na troca de informação, quanto na agilidade na execução das atividades e nas tomadas de decisões dos gestores.
- ✓ Importa os valores de Empréstimos consignados do Banco do Brasil, Bradesco, Caixa Econômica, dentre outros;  
Auxilia na troca de informações entre o banco e o RH do município para saber a situação de endividamento do servidor, esse documento é emitido por meio dos recursos humanos no qual vão todos os dados do servidor, tanto na forma escrita, quanto fornecida pelo sistema. Com esses dados em mãos o gerente da agência

bancária verifica se os dados que têm no sistema correspondem com o documento fornecido pelo setor de RH do município.

- ✓ Capacidade de leitura de dados externos ( “.CSV”, “. XLS”, “. DBF”, “. RET”, “. REM”, etc.); são formato que o sistema consegue ler;

Esta funcionalidade é de grande relevância, pois proporciona ao sistema uma capacidade de leitura bastante flexível com relação a dados com outros formatos, isso tem se tornado o diferencial do sistema haja vista que existem programas que possuem restrições quanto à leitura de formatos que não seja o do próprio sistema.

- ✓ Atualização automática de novas versões via Internet;

O sistema tem suas versões atualizadas de forma automática via internet, propiciando uma maior agilidade, pois o próprio gestor do RH poderá fazer as atualizações sem que seja necessária a ida de um técnico para fazer a atualização do sistema.

- ✓ Valida se o funcionário e a conta bancária cadastrados no sistema são os mesmo que estão no banco;

Ajuda na verificação dos dados cadastrais dos funcionários e se a conta bancária que foi fornecida corresponde com os dados que foram alimentados nos sistemas de dados da prefeitura, essa análise contribui para a redução de possíveis erros que eventualmente poderia existir, evitando assim depósitos em alguma conta que não correspondesse ao respectivo colaborador.

- ✓ Controle de afastamento (licença Maternidade, acidente de trabalho, licença por motivo de doença, entre outros);

Esta é uma função do sistema que auxilia o gestor na alimentação das informações referentes à situação do servidor. Contudo o gestor apontou que poderia haver melhorias, pois existem alguns processos que são executados de forma manual, em decorrência da ausência destes mecanismos ocorre há uma demora na execução das atividades.

O entrevistado destacou como “Módulos”, o preenchimento dos formulários de requisição são realizados de forma manual, e que se houvesse um desenvolvimento nesta parte do sistema com a implementação destes “módulos”, o servidor poderia enviar de forma informatizada dando uma maior agilidade aos processos, que em muitos casos são decorrentes de licença maternidade, licença por motivos de doenças, afastamento devido a acidente ocorrido no trabalho ou fora do ambiente de trabalho.

- ✓ Previsão de gastos com férias.

Tem por finalidade auxiliar ao gestor ter uma noção sobre os gastos com as férias de servidores em determinado mês, nesse sentido contribuindo também com o setor de contabilidade no controle das finanças relacionadas ao mês. Corrobora com os demais setores no controle do quadro de funcionários, no auxílio de quantos podem entrar de férias no referido mês, desta forma as secretarias sejam da Educação, Saúde, entre outras podem das férias ao servidor, sem que baixe o nível e a qualidade de atendimento à população.

Acima foram descritas todas as funcionalidades que estão destacadas nas respectivas figuras que são fornecidas pelo sistema ASPEC ao setor de recursos humanos no auxílio da execução das principais atividades do setor.

Todo esse recurso fornecido pelo sistema possibilita uma maior agilidade a todos os processos administrativos do município, parte destes trabalhos passa pelo setor de recursos humanos. Para Chiavenato (2010) processos é um conjunto de atividades que visam de forma estruturada proporciona o melhor atendimento possível de acordo com as especificidades de cada pessoa. Por isso, de acordo com o entrevistado o setor o de RH é o ponto de partida para a resolução de problemas, soluções de conflitos do cotidiano e da vida laboral dos servidores e das tomadas de decisões sobre o bem-estar do funcionário.

Desta forma é perceptível que o setor de recursos humanos dentro de qualquer sistema organizacional é o grande diferencial, pois, por ele passam todas as informações que poderá propiciar uma produtividade mais eficaz e eficiente, dando uma maior qualidade no tratamento junto aos colaboradores tornando-os mais, produtivos e proativos no trabalho este aumento na qualidade se explica por meios de cursos de capacitação que visam o aprimoramento para um melhor atendimento junto à sociedade.

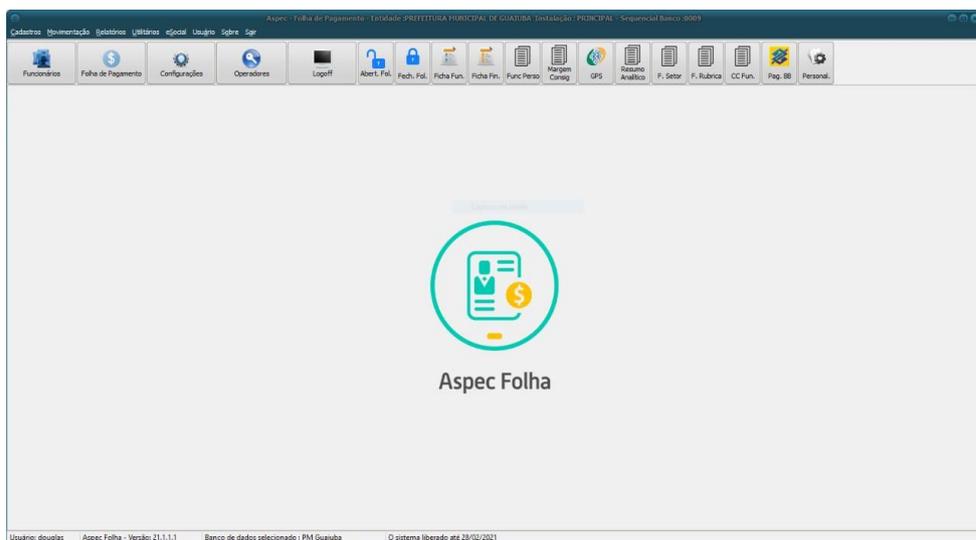
De acordo com o entrevistado apesar de o setor de recursos humanos não ser totalmente informatizado e possuindo ainda algumas atividades que são realizadas de forma manual e que devido ocorre lentidão em alguns processos administrativos. Paralelamente a isto, a parte informatizada tem beneficiado e muito a execução das atividades do setor de RH, por meio do sistema de informação da ASPEC.

Porém, ainda de acordo com o entrevistado as funcionalidades do sistema vão muito além do que apenas fazer o fechamento da folha salarial o sistema abrange também (entrada e saída de servidores/funcionários, controle de faltas, horas extras, pagamento de impostos relacionados à folha de pagamento, 13º salário etc.).

A Figura 5 mostra a interface do sistema ASPEC folha, no qual vem mostrando as suas funcionalidades, para execução das atividades do dia-a-dia, do cadastramento do quadro de

peçoal, demissões, ajustes de faltas, computação de horas extras e adicionais dos respectivos servidores.

Figura 5 - Interface do sistema de folha aberto.



Fonte: Prefeitura municipal de Guaiuba, 2021.

Portanto as descrições citadas anteriormente mostram a importância do uso da tecnologia nos processo da gestão de pessoas dentro das instituições, pois atividades como o fechamento de folha que poderia demandar uma demora e uma complexidade para a execução no processamento de dados, com a utilização da tecnologia é possível uma maior agilidade na execução destas atividades. Conforme aponta Rezende (2002) a utilização da tecnologia auxilia os administradores na execução dos exercícios e na decisão da melhor estratégia nas tomadas de decisões. Nessa mesma linha Batista (2004) afirma que o uso da tecnologia fornece meios necessários para tornar a operacionalização dos processos mais ágil. Contudo

vale ressaltar que as atividade da gestão de pessoas vai muito mais além desse processos que são executados por meio do sistema ASPEC.

#### 4.2 Compreensão dos processos utilizados pelo Sistema ASPEC na Gestão de Pessoas da Prefeitura Municipal de Guaiúba.

Conforme citado anteriormente e com base na coleta realizada em entrevista junto ao gestor do setor de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Guaiúba, além dos dados coletados no *site* da ASPEC. Os processos executados pelo RH por meio do sistema ASPEC giram em torno da alimentação do sistema de folhas, com todas as funcionalidades já supracitadas, os dados são repassados ao setor para alterações.

Além disso, faz parte desse processo o repasse dos dados sociais dos trabalhadores municipais para o sistema Previdenciário do Governo Federal. Tais procedimentos auxiliam no controle dos dados cadastrais dos servidores públicos do município tornando os procedimentos executados mais eficiente e eficaz. De acordo com Desio (2005) os processos devem ser preocupação contínua na execução de maneira a deixar os trabalhos, mais rápidos, eficientes, eficazes e efetivos. Conforme Matias (2010) a eficiência está diretamente relacionada com a forma estrutural com que esses processos são realizados, eficácia está ligada ao resultado final da ação que por sua vez está ligada a forma na qual foram feita os processos e a efetividade é o grau de qualidade que todo esse processo pode proporcionar ao cliente/cidadão.

O sistema fornece funções bastante importantes para tornar os trabalhos mais dinâmicos. Entretanto o uso do controle de ponto de frequência na qual poderia da maior transparência, evitando possíveis fraudes como: funcionários fantasmas, servidores que não cumprem sua jornada de trabalho. Essa funcionalidade não é utilizada, dessa forma as presenças e ausências ao trabalho são realizadas de forma manual, depois enviada para os recursos humanos. Vale ressaltar que tal procedimento, favorece a irregularidades administrativas, como já foi mencionado anteriormente nas questões referentes à carga horária e a existência de funcionários fantasmas, coisa que são frequentes em prefeituras.

O sistema também possibilita a integralização com os Bancos que têm ligações com o município, na qual os funcionários podem fazer empréstimos consignados. O servidor procura o setor de recursos humanos para obter uma declaração na qual contém as informações sobre

o salário que ele ganha por mês, os descontos que ele tem durante o mês, bem como outras contas, planos de saúde, a existência de empréstimos contraídos com outros bancos do município, parcelas que já foram pagas e as restantes, no final do documento constarão resultado dos cálculos informando a situação líquida do servidor, apontando se o está saldo negativo ou não, o gerente confere nos sistema bancário e também nos dados fornecido pela ASPEC em conjunto com o que foi fornecido pelo recurso humanos do município.

Assim como já foi supramencionado o sistema também possibilita a integralização total entre o setor de Recursos humanos com o Setor de Contabilidade da Prefeitura Municipal de Guaiuba, essa integralização ajuda no processo de fechamento de folha dos funcionários público, pois ao encerrar a folha o setor repassa os dados para a Contabilidade que irá analisar e depois repassá-los para o Banco para a liberação do pagamento dos servidores.

O requerimento de férias assim como as outras situações já citadas possui uma parte que é realizada de forma manual, assim como a emissão de certidões. Com a posse dos dados o coordenador passará para o sistema, informando assim o dia em que o servidor entrará de férias.

Dentro desse contexto nota-se que o uso da tecnologia torna a operacionalidade das atividades mais rápidas desde que utilizadas de maneira correta. De acordo com Rezende (2002) as inovações tecnológicas e os aprimoramentos no sistema de informação auxiliam cada vez mais no melhor desempenho das atividades dos gestores, todavia tal evolução dos *softwares*, *hardwares*, por si, só não resolveria a solução dos problemas se não vier acompanhada de um capital humano qualificado para executar as atividades.

Uma das vantagens do sistema é sua atualização que ocorre de forma automática, bastando apenas ao gestor baixar as novas versões disponibilizadas pela ASPEC, é um sistema que aceita outros formatos não sendo tão restritivos nesse sentido alguns dos formatos já foram citados anteriormente.

Ainda nesse sentido reforçando o que foi citado pelo entrevistado, temos que de acordo com Chiavenato (2010), todo esse processo nada mais é que o conjunto de atividade que estão interligadas entre a máquina e o homem, com o objetivo e finalidades de melhor atender as pessoas que cada vez mais procuram por melhores serviços e atendimento.

Quando os gestores públicos têm acesso a esse aparelhamento tecnológico passam a ter um melhor desenvolvimento de suas atividades, tornando mais práticos os atendimentos.

Contudo, com base em toda descrição mencionada sobre as ferramentas disponibilizada pelo sistema ASPEC. Constatou-se que o setor de recursos humanos não usufrui de todas as aplicabilidades fornecidas pelo sistema. Todavia é de fundamental importância ressaltar que o

sistema ASPEC não é um *software* gratuito, para se o utilizar é necessário que o órgão público faça um contrato com a empresa. Dessa forma é incompreensível notar que a repartição em estudo não faz jus de aproveitar todos os recursos oferecidos pela empresa.

O sistema de ponto que já fora citado anteriormente é uma ferramenta muito importante tanto para o controle de entrada e saída dos servidores públicos no que diz respeito à jornada de trabalho, quanto para a transparência da gestão municipal em relação aos gastos públicos. Além disso, contribui para a redução de fraudes dentro da prefeitura municipal.

O questionamento a ser levantado em consideração é saber por qual motivo à gestão deixou de utilizar o ponto eletrônico para o controle de frequência, sendo que isto contribuiria em muito no trabalho do gestor de recursos humanos na hora de passar para o sistema, pois tudo estaria sendo registrado de forma mais transparente e evitando todos os danos já citados que poderá ocorrer com a assinatura sendo processada de forma manual.

Outra funcionalidade que podemos questionar é sobre o ASPEC transparecia uma ferramenta de grande importância como já foi citado, no qual a população tem acesso a todos os gastos da gestão municipal, referentes a contratos licitatórios, obras para o desenvolvimento do município. No atual contexto em que vivemos o portal pode exercer um papel de grande relevância no repasse de informações sobre a atuação dos gestores na aquisição de vacinas para a covid-19, o que a secretaria de saúde tem feito em relação à ampliação de leitos.

Contudo é de extrema importância saber de que forma tais informações chegará à população, pois apesar de tais informações estarem disponíveis na internet para acesso de todos. Sabemos que nem todas as pessoas possuem este interesse de acompanhar e fiscalizar o que os gestores estão fazendo no município, apesar de todo o desenvolvimento tecnológico, boa parte da população ainda não despertou este sentido de cobrar os gestores, embora nos últimos tempos este cenário tenha tido uma melhora, no que diz respeito a cobranças por melhorias no atendimento dos serviços público.

#### 4.3 Contribuições e os Desafios da Gestão de Recursos Humanos Municipal.

Dentre as contribuições que a informatização trouxe ao setor de recursos humanos está a agilidade nos processos administrativos do setor. Conforme apontado pelo entrevistado, algumas atividades se tornaram mais aceleradas, otimizando o tempo de atendimento e reduzindo assim a espera das pessoas nas resoluções de seus conflitos.

Outra contribuição é a transparência que o sistema proporciona, pois ele fornece meios de disponibilizar os gastos do município no portal da transparência, atendendo assim os princípios da moralidade e da publicidade na administração. Desta forma pode-se notar que apesar de o sistema não abranger todas as atividades do setor, ele já exerce grande influência em alguns processos administrativos.

No entanto como em qualquer tecnologia há sempre a necessidade de aprimorar-se por mais desenvolvido que seja o sistema a fim de atender cada vez melhor as pessoas. Entretanto tais falhas só serão perceptíveis quando o gestor estiver utilizando o sistema, haja vista que apenas a pessoas que está trabalhando no dia-a-dia poderá saber as necessidades que suas atividades exigem com isso o entrevistado apontou possíveis melhorias que poderia ocorrer no sistema para que ele atendesse ainda melhor as necessidades dos gestores de recursos humanos, segundo ele seria ótimo a inclusão de módulo de gestão de processos e de requerimento e também de elaboração de declaração e certidão automatizadas.

Os desafios da gestão de recursos humanos estão na realização dos processos que são executados de forma manual. Tais como: requerimento de férias, licença maternidade, afastamento por doença, declarações e certidões como já fora citado. Isso tudo ainda torna os atendimentos demorados. Outro ponto de bastante relevância que merece destaque é que no ato da contratação do servidor há processos que ainda são realizados manualmente e que se fosse executado de forma automatizada tornaria ainda mais rápida à alocação dos respectivos servidores aos seus postos de trabalho.

A pesquisa foi desenvolvida em torno das funcionalidades do sistema ASPEC na gestão de pessoas no setor de recursos humanos.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento tecnológico é algo que presenciamos em nosso cotidiano por meio dos mais variados produtos que são desenvolvidos com o objetivo de atender aos interesses dos clientes, esse avanço da tecnologia nos possibilita cada vez a ter acesso a produtos de melhor qualidade, os *smartphone* é um dos vários exemplos dessa evolução, pois hoje eles possuem uma capacidade de armazenamento de dados que outrora não possuía.

Desta forma percebe-se que essa tecnologia passou a exercer um papel muito importante na sociedade que mudou seu comportamento, pois a mesma passou a ter mais acesso a um grande volume de informações, que antes não tinham com tanta facilidade, hoje em dia o que ocorre do outro lado do mundo instantaneamente chega a todo independentemente do local que esteja também tem sido fator diferencial na tomada de decisão da população em assuntos políticos, auxiliando para que a população possa fazer a melhor escolha de acordo com suas convicções.

Da mesma forma em que a tecnologia se tornou algo diferenciado na sociedade, a mesma provocou grandes mudanças nas indústrias, pois devido à aderência do uso da tecnologia essas grandes empresas seus gestores passaram a ter um controle maior nos desempenhos de produção, na qualidade, na agilidade dos processos administrativos, pois a tecnologia auxilia os gestores nas tomadas de decisões, para a melhor escolha, visando sempre a qualificação e aprimoramento no desempenho produtivo das atividades com o objetivo de sempre atender ao cliente da melhor maneira possível.

A administração pública tem seguido no mesmo sentido do setor privado, adotando cada vez mais a utilização do uso da tecnologia em suas repartições com o objetivo de propiciar um atendimento mais rápido e com qualidade as pessoas, essa adesão do uso da tecnologia além de auxiliar os gestores públicos na escolha da melhor tomada de decisão para o desenvolvimento das atividades administrativas, ela tem aproximado cada vez mais a população da classe política, e devido a essa aproximação entre os políticos, gestores e a sociedade as cobranças por melhorias passou a ser mais direta, e os gestores por sua vez buscam atender a todas as demandas que a população exige.

Desta forma o presente trabalho foi desenvolvido com vista a saber as funcionalidades do sistema de informação utilizado na Prefeitura Municipal de Guaiúba-Ce. No decorrer de toda a pesquisa foram elencadas e descritas todas as funções do sistema ASPEC e a contribuições que o setor de recursos humanos passou a ter com sua utilização. Entretanto foi

apontado que algumas dessas aplicabilidades não são utilizadas em sua totalidade tornando assim em alguns momentos a execução das atividades lenta.

A análise destas observações sobre o setor não ter sido totalmente informatizado teve sua fundamentação na aplicação de um questionário no qual foram respondidos pelo coordenador, os dados coletados servirão para responder os questionamentos dos objetivos específicos.

O entrevistado afirmou taxativamente que a utilização do sistema já tem contribuído muito para o atendimento junto aos funcionários da prefeitura, haja vista que o sistema tem auxiliado no fechamento da folha de pagamento dos colaboradores. É importante frisar que o sistema não é gratuito e que por isso os contratantes deveriam utilizá-lo em toda a sua totalidade tendo em vista todas as operacionalidades que o sistema fornece, incluindo-se no pacote a instalação do ponto eletrônico para o controle de frequência dos colaboradores.

Uma pontuação de bastante relevância foi o fato de o coordenador ter mencionado que o setor de RH também atua na solução de conflitos dos funcionários buscando sempre o melhor entendimento e solução para as partes. Destacou que as dificuldades ficam por conta de algumas atividades desenvolvidas de forma manual, onde o mesmo apontou algumas possíveis soluções para o melhoramento do sistema.

Dentro do contexto atual de pandemia que o mundo vive e trazendo para o cenário do Brasil toda a estrutura do sistema tem sido colocado à prova, pois ninguém estava preparado para tal eventualidade e muitas foram às adaptações que tiveram que ser realizadas tanto no setor público, quanto privado.

O presente trabalho atendeu a todos os questionamentos do objetivo geral e específicos propostos, porém por ser um trabalho acadêmico, uma pesquisa qualitativa, pois buscavam analisar os processos de gestão dos recursos humanos por meio do sistema ASPEC. As contribuições que o sistema proporciona por meio das funcionalidades fornecida pelo próprio sistema. Foi uma pesquisa descritiva, pois procurou descrever os processos que o RH realiza no dia-a-dia por meio do sistema ASPEC. Contudo é importante ressaltar que embora a pesquisa tenha sido desenvolvida em torno da utilização do sistema ASPEC no setor de recursos humanos, alguns aspectos que envolvem os processos característicos da área não foram pontuados. Tais como planos de cargos e carreiras, treinamentos e capacitação dos colaboradores etc.

Eventualmente poderá ser dada continuidade, pois a tecnologia todos os dias traz novas evoluções com o objetivo de fornecer melhores serviços para a população, proporcionando assim atendimento de qualidade, eficiente e eficaz para todos os envolvidos no processo.

A utilização do sistema de *software* da ASPEC tem tornado a execução das atividades que são realizadas na gestão de recursos humanos do município de Guaiúba mais ágeis, contribuições estas que tem produzido uma melhor qualidade no atendimento, reduzindo assim o tempo de espera dos servidores na resolução dos problemas.

Uma prova pontual de que a tecnologia está em constantes transformações é o 5G que está para ser lançado no Brasil, que poderá aumentar ainda mais a qualidade dos serviços públicos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASPEC: **Sistema de informática desenvolvido para o setor público**. Disponível em <<https://www.aspec.com.br/>> acesso 03/12/2019.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira, SOUZA, Leifeld Neide Aparecida. **Fundamentos da metodologia Científica**. – 3. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BATISTA, Emerson de Oliveira. **Sistema de informação: o uso consciente da tecnologia para o gerenciamento**. São Paulo: Saraiva 2004.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, que estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências, a fim de determinar a disponibilização, em tempo real, de informações pormenorizadas sobre a execução orçamentária e financeira da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp131.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp131.htm)>. Acesso 08/12/2019

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. de 10 de Novembro de 1937. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm)>. Acesso 08/01/2020.

BRASIL. **Decreto-lei 1.7713, de 28 de Outubro de 1939. Dispõe sobre o estatuto dos funcionários civis da união**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del1713.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del1713.htm)>. Acesso 28/03/2020

BRASIL. **Decreto-Lei nº 579, de 30 de Julho de 1938. Organiza o Departamento Administrativo do Serviço Público, Reorganiza as Comissões de Eficiência do Ministério e dá outras providências**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/Del0579.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del0579.htm)>. Acesso 08/01/2020

BRASIL. **Lei nº 8.112, De 11 De Dezembro De 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm)>. Acesso 08/01/2020

CADEG: **Cadastro de Empregados e Desempregados:** <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/assuntos/empregador/caged> acesso em 27/02/2021

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas*. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010 – 6ª reimpressão.

CERVO, Amado Luiz, BERVIAN, Pedro Alcino, DA SILVA, Roberto. **Metodologia científica**. – 6. Ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CERTIFICADO ISO PARA EMPRESÁRIOS: **Um guia fácil para preparar sua empresa a conquista da ISO 9001**. Disponível em <https://certificacaoiso.com.br/iso-9001-requisitos-4-4-processos/> >. Acesso em 23/12/2019.

COUTINHO, Ribeiro André, KALLÁS, David. **Gestão da estratégia: experiência e lições de empresas brasileiras**/ Rio de Janeiro: Elsevier, 2005 – 6ª reimpressão.

\_\_\_\_\_. DESIO, Caiuby Rogerio, MARQUES, Luciano Daniela. **Vinculando estratégia aos processos operacionais**.

CASTRO, C.M. **Estrutura e Apresentação de Publicações**. São Paulo: McGraw – Hill, 1976.

DENIS ALCIDES REZENDES, ALINE FRANÇA DE ABREU, - 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. **Tecnologia da informação: integrada à inteligência empresarial**: São Paulo: Atlas, 2002.

DIRF: **Receita Federal: Ministério da Economia:** <  
<https://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/dirf-declaracao-do-imposto-de-renda-retido-na-fonte/declaracao-do-imposto-sobre-a-renda-retido-na-fonte-dirf> > acesso em 27/02/2021

DUTRA, JOEL SOUZA. **Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. 1 ed. – 10. Reimpr. – São Paul: Atlas. 2012.

GIL, ANTÔNIO CARLOS. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. – 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, ANTÔNIO CARLOS. **Gestão de Pessoas, Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, ANTÔNIO CARLOS. **Como elaborar projetos de pesquisa**. – 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

HELEN MARGETTS. **Governo eletrônico: uma revolução na Administração pública**. **Administração pública**: coletânea/B.GUY PETERS e JON PIERRE (orgs); Tradução SONIA MIDORI YAMAMOTO, MIRIAN OLIVEIRA. – São Paulo: Editora UNESP; Brasília, DF: ENAP, 2010.

Reforma Administrativa brasileira. <https://jus.com.br/artigos/17153/a-reforma-administrativa-brasileira-1995-1998-sob-a-otica-weberiana> > acesso em 21/03/2020

LIMA, PAULO DANIEL BARRETO. *Excelência em Gestão Pública*. Recife: Fórum Nacional de Qualidade, 2006.

LAKATOS, Eva M & MARCONI, MARINA A. **Fundamentos de metodologia científica**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LAKATOS, EVA M & MARCONI, MARINA A. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LUDKE. MENGA; ANDRÉ, MARLI. E. D. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo, EPU, 1986.

MATIAS PEREIRA JOSÉ, **Curso de Administração Pública: Foco nas instituições e Ações Governamentais**. - 3. Ed. - São Paulo: Atlas, 2010.

MATOS, K. S. L. VIEIRA. S. L. **Pesquisa educacional: o prazer de conhecer**. 2. Ed. Fortaleza. Edições Demócrito Rocha, 2002.

MANAD: **Manual Normativo de Arquivos Sociais: Portal contábil SC** <<https://portalcontabilsc.com.br/noticias/manual-normativo-de-arquivos-digitais-manad/> > acesso em 27/02/2021

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: HUCITEC, 2007.

OLIVEIRA, José Arimatés de, MEDEIROS, Maria da Penha Machado de. **Gestão de pessoas no setor público**.– Florianópolis : Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2011. 184p. : il.

PEREIRA, LUIZ C. BRESSER, **Reforma do estado e Administração pública Gerencial**. 7. Ed. – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

RAIS: **Relação Anual de Informações Sociais**: <<http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf> > acesso em 27/02/2021

RUDIO, FRANZ VICTOR. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 43. ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

REZENDE, DENIS ALCIDES. **Tecnologia da informação aplicada a sistemas de informação empresariais: o papel estratégico da informação e dos sistemas de informação nas empresas**.

RODRIGUES, AURO DE JESUS, 1996 - **Metodologia científica**. – São Paulo: Avercamp, 2006: il

SALLY COLEMAN SELDEN. **Inovação e tendências globais nas práticas de gestão de recursos humanos. Administração pública**: coletânea/B. Guy Peters e Jon Pierre (orgs);

Tradução Sonia Midori Yamamoto, Mirian Oliveira. – São Paulo: Editora UNESP; Brasília, DF: ENAP, 2010.

SEBRAE. **A importância do equilíbrio na gestão de processos.**

<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae> > acesso 29/11/2019.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo: companhia das letras, 2010.

## QUESTIONÁRIO

### Entrevista no setor de Rh de Guaiúba

1. O que você entende por gestão de recursos humanos?
2. Qual a importância do setor de recursos humanos para a prefeitura do município de Guaiúba?
3. Qual a maior preocupação do setor de recursos humanos em relação aos funcionários da prefeitura?
4. Sobre o uso de tecnologias no setor público na realização dos processos administrativos. Qual sua percepção sobre esse assunto?
5. A Prefeitura de Guaiúba utiliza algum sistema informatizado para gestão de Recursos Humanos?
6. Se a resposta anterior for afirmativa, qual sistema é utilizado pela Prefeitura de Guaiúba?
7. O sistema utilizado fornece quais funcionalidades? Quais áreas dos Recursos Humanos foram beneficiadas pela informatização? (Folha de Pagamento, entrada e saída de servidores/funcionários, controle de faltas, hora extra, pagamento de impostos relacionados a folha de pagamento, 13º salário, etc.).
8. Você pode explicar como funciona a rotina do Setor de Recursos Humanos? Há uma rotina mensal ou semanal das atividades?
9. Você acredita que o sistema supre todas as necessidades do setor de Recursos Humanos?
10. Em sua opinião, o quanto o sistema utilizado ajudou na flexibilização dos atendimentos do RH?
11. Qual era a maior dificuldade enfrentada pelo RH antes da implementação dessa ferramenta?

12. Em sua opinião o sistema informatizado utilizado favorece a transparência no Setor de Recursos Humanos?

13. Quais melhorias você poderia propor ao sistema informatizado de Recursos Humanos utilizados?