

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

MIRAMAR METZ DE MELLO

**SISTEMA DE BIOMETRIA DIGITAL EM UNIDADE HOSPITALAR PÚBLICA DO
MUNICÍPIO DA LAPA - PARANÁ**

CURITIBA

2011

MIRAMAR METZ DE MELLO

**SISTEMA DE BIOMETRIA DIGITAL EM UNIDADE HOSPITALAR PÚBLICA DO
MUNICÍPIO DA LAPA – PARANÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Núcleo de Educação à Distância da Universidade Federal do Paraná como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientadora: Márcia Helena de Souza Freire

CURITIBA

2011

AGRADECIMENTOS

Agradeço todos aqueles que, direta ou indiretamente, colaboraram para que este trabalho consiga atingir aos objetivos propostos.

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, pois sem Ele, nada seria possível e não estaria aqui, desfrutando, destes momentos que me são tão importantes.

Aos meus familiares pelo incentivo e apoio, por compreenderem minha ausência na realização desse trabalho.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 6 |
| 1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA | 6 |
| 1.2 OBJETIVOS | 7 |
| 1.2.1 Geral | 7 |
| 1.2.2 Específicos | 7 |
| 1.3 JUSTIFICATIVA DO OBJETIVO | 8 |
| 2 REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA | 9 |
| 2.1 O PROCESSO ADMINISTRATIVO COM ÊNFASE NO CONTROLE | 9 |
| 2.1.1 As Características dos Controles e suas Correlações com a Biometria | 10 |
| 2.2 OS RECURSOS HUMANOS (RH) | 11 |
| 2.3 A BIOMETRIA DIGITAL | 12 |
| 2.3.1 Implantação do Sistema de Biometria Digital no Hospital Regional da Lapa São Sebastião à Luz de Drucker | 13 |
| 3 METODOLOGIA | 16 |
| 4 ORGANIZAÇÃO PÚBLICA: HOSPITAL REGIONAL DA LAPA SÃO SEBASTIÃO | 17 |
| 4.1 DESCRIÇÃO GERAL | 17 |
| 4.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA | 18 |
| 5 PROPOSTA | 20 |
| 5.1 DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA | 20 |
| 5.2 PLANO DE IMPLANTAÇÃO..... | 21 |
| 5.3 RECURSOS | 24 |
| 5.3.1 Recursos Humanos | 24 |

| | |
|---|-----------|
| 5.3.2 Recursos Materiais e Financeiros | 25 |
| 5.3.3 Recursos para a Instalação | 26 |
| 5.4 RESULTADOS ESPERADOS..... | 26 |
| 5.5 RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO- CORRETIVAS | 26 |
| 5.5.1 Elétricos..... | 27 |
| 5.5.2 Segurança Computacional | 27 |
| 5.5.3 Processo de Trabalho do RH | 27 |
| 6 CONCLUSÃO | 28 |
| REFERÊNCIAS | 29 |

1INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA

No direito constitucional, como regra estabelecida indica-se a essencialidade das jornadas de trabalho do empregado ser controladas. Todavia, a lei deixa em aberto quanto à escolha do procedimento desejado para a efetivação desse controle.

Em relação às organizações que possuem um número acima de dez trabalhadores o que se vê determinado, quando de conhecimento do art. 74, § 2º da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas é que “será obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso” (BRASIL, 2011, p. 01).

Menciona-se, portanto, como forma de reafirmar tal dispositivo, o Enunciado do Tribunal Superior do Trabalho - 338/TST, no qual se explicita que “é ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º da CLT” (BRASIL, 2011, p. 01).

Desse modo, entende-se que é da incumbência do empregador proceder à fiscalização e o controle da frequência do empregado. Mediante o esclarecimento trazido pela legislação brasileira, pode-se dizer que não restam dúvidas quanto ao fato de que é imposta ao empregador, diante da escolha feita por ele (registro manual, mecânico ou eletrônico), a apresentação do ônus da prova quanto à jornada de trabalho de seus empregados, determinando-se esta como prova obrigatória e pré-constituída.

Kwasnicka (2001, p. 167) aponta que “em qualquer forma de controle, o que não pode faltar, obrigatoriamente, é a anotação rigorosa pelo empregado da hora de entrada e saída”. Em suas explicações Eunice Lacava Kwasnicka complementa que os intervalos, referentes a repouso e alimentação, podem constar de forma pré-mencionada, ou seja, com demarcação antecipada, constando no corpo do documento utilizado para o registro de controle.

Atualmente, mediante a visão científica e tecnológica, a biometria está sendo considerada como a ciência que possibilita identificar-se e reconhecer-se com o

máximo de seguridade uma determinada pessoa, por intermédio de características físicas como a da impressão digital (VIGLIAZZI, 2006).

A esse tipo de atuação, comenta-se que a utilização de software, de algoritmos e de hardware para o controle do ponto dos funcionários, torna o procedimento seguro e rápido, sendo possível, através da Biometria, o registro da jornada de trabalho diária do funcionário em poucos segundos, tendo como base a leitura e o armazenamento seguro dos dados.

De acordo com Silva (2005, p. 156) “nas várias áreas funcionais da organização, inclusive a de gestão de pessoal, existem certos aspectos essenciais que devem ser controlados, haja vista que dão uma idéia básica do desempenho da área”. Partindo do entendimento de que uma das funções internas do setor de Recursos Humanos (RH) refere-se ao controle da jornada de trabalho pressupõe-se que a modernização do sistema de controle do ponto dos funcionários do Hospital Regional São Sebastião, do município de Lapa, estado do Paraná, contribuirá para um melhor desempenho quanto à agilização e qualidade dos serviços prestados pelo setor de Recursos Humanos.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Propor a implantação do Sistema de Biometria Digital no do Hospital Regional São Sebastião (HRSS), município da Lapa, Paraná, 2011.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Elaborar um diagnóstico de eficiência do atual controle do ponto dos funcionários do Hospital Regional São Sebastião;
- Identificar os principais pontos positivos e negativos do controle da jornada de trabalho por meio do ponto eletrônico;
- Investigar custos para a implantação desse sistema;

1.3 JUSTIFICATIVA DO OBJETIVO

Esse estudo visa atuar na área de recursos humanos na qual a tecnologia está se aperfeiçoando e frequentemente simplificando a habilidade na identificação pessoal, que é a biometria digital, no intuito demonstrar que se pode adquirir um maior controle da jornada de trabalho dos funcionários.

De acordo com Vigliuzzi (2006, p. 27) “A impressão digital é composta por vários sulcos, que em sua formação apresentam diferenças chamadas de pontos de minúcias, ou seja, aquelas partes em que os sulcos se dividem (vales) ou onde terminam abruptamente (terminação)”. Conforme relata o autor, cada um desses pontos é representado por características próprias à pessoa, podendo estes ser medidos. Portanto, quando comparadas duas digitais pode-se com toda a segurança afirmar se são ou não de pessoas distintas, fator devido à leitura dos pontos de minúcias. Na explanação de Vigliuzzi (2006), os leitores biométricos são dotados de capacidade para identificar até mais de quarenta minúcias quando da análise de uma impressão digital.

A modernização do ponto dos funcionários já havia sido implantada no HRSS, todavia não possuía o controle próprio, pois este era centralizado em uma única Unidade de Curitiba, culminando com a sobrecarga do sistema que precisou ser desativado. Assim, se propõem que todo o seu funcionamento seja centralizado no próprio hospital. As pesquisas feitas até o momento demonstraram que os leitores biométricos de impressão digital ainda são os que, na área tecnológica, são mais procurados. Esse fato se dá em função do baixo custo, facilidade de uso e durabilidade quanto ao ambiente em que são instalados.

Atualmente, está difícil para o setor de RH efetivar um controle satisfatório dos turnos dos médicos e dos outros profissionais, pois muitas vezes são assinadas entradas e saídas há um mesmo tempo. Não há como controlar o horário de saída de cada um dos funcionários, portanto, tal sistema conduz a todos os funcionários ao hábito de cumprimento de horários.

Justifica-se que com este novo sistema as fraudes serão evitadas, pois seu funcionamento se dá pela comparação das características biométricas que se processam únicas em cada pessoa pelo uso da impressão digital, certamente resultaria em ganhos para a instituição.

2 REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA

2.1 O PROCESSO ADMINISTRATIVO COM ÊNFASE NO CONTROLE

Na visão de Chiavenato (2004, p. 15), o “processo significa uma sequência de ações que se sucedem para chegar a um determinado ponto. Uma maneira sistemática de fazer as coisas”. Assim, cada ação precisa ser planejada com cuidado e, quando colocada em prática exige que sobre ela haja organização, direção e controle.

A estratégia é levada a cabo por meio da ação empresarial, que, para ser eficaz precisa ser planejada, organizada, dirigida e controlada. O planejamento, a organização, a direção e o controle constituem o chamado processo administrativo. Quando considerados separadamente, planejamento, organização, direção e controle constituem funções administrativas; quando tomados em conjunto na sua abordagem global, para o alcance de objetivos, formam o processo administrativo (CHIAVENATO, 2004, p. 131).

Esse entendimento demonstra que não há distinção dessas funções, em se tratando de nomear aquela que seja a mais essencial do que as demais, haja vista que qualquer uma delas ao ser executada sem considerar os critérios necessários desestrutura a eficiência da organização.

Embora o controle se mostre como a última etapa que sustenta o processo administrativo, encontra-se presente em todos os níveis setoriais de uma organização, podendo constar desde o aspecto estratégico, ao tático ou operacional.

Na concepção demandada por Kwasnicka (2001, p. 168) “[...] controlar trata-se da função que mede o desempenho presente em relação aos padrões esperados, e, como resultado de tal comparação, pode-se determinar se há a necessidade de ação corretiva”. Aponta que o controle deve ser visto como parte de um ciclo contínuo das demais funções administrativas, assim pode atuar quando da essencialidade de revisão dos planos, fazendo com que todas as etapas das atividades desenvolvidas pela organização tenham seu desempenho avaliado, incluindo nesse rol a jornada de trabalho de seus funcionários.

Para a autora o controle é “um processo ativo que procura manter o planejamento dentro de seu curso inicial”. Esse procedimento, na esfera

organizacional é constituinte de ferramentas com as quais se faz possível verificarem as falhas que estão ocorrendo em partes do processo e, por outro lado, pode ser por si mesmo a ferramenta de justaposição de que não haverá ocorrência de desajuste (KWASNICKA, 2001, p. 209).

Assim, quanto aos meios para reduzir atrasos ou faltas do funcionário, o controle por si mesmo passa a ser o regulador desse tipo de transtorno para a empresa.

2.1.1 As Características dos Controles e suas Correlações com a Biometria

De acordo com as palavras de Chiavenato (2004), um sistema de controle para se mostrar eficaz necessariamente deve reunir os seguintes aspectos:

a. Orientação estratégica para resultados: o controle utilizado deve estar voltado para dar apoio aos planos estratégicos da organização, portando deve estar focalizado as atividades essenciais, aquelas que fazem a real diferença para o desempenho da empresa. Este aspecto é atendido pelo controle biométrico digital considerando que está direcionado para a jornada de trabalho dos funcionários do Hospital Regional São Sebastião, fator essencial para a manutenção de seu funcionamento.

b. Compreensão: o controle escolhido deve dar apoio para os procedimentos das ações a serem efetivadas, apresentando dados que possuam termos reais, de fácil compreensão. No controle biométrico digital pode-se ter total confiabilidade nos registros de entrada e saída dos funcionários, pois possuem dispositivos inteligentes, processamento e memória locais, permitindo sua operação mesmo sem um computador.

c. Orientação rápida para as exceções: o controle usado na organização deve fornecer dados de maneira que esta possa identificar os desvios de forma rápida. Em se tratando do controle biométrico digital, a visão que oferece é panorâmica, demonstrando onde as variações estão se processando uma vez que possui meios de identificar a fixa cadastral do funcionário, indicando o setor, bem como outros dados que a empresa precisa.

d. Autocontrole: o controle deve proporcionar confiabilidade quanto aos dados fornecidos, possibilitando comunicação e participação das pessoas envolvidas. O

funcionário não perde tempo preenchendo dados, tão pouco necessita gravar números, códigos de identificação.

e. Natureza positiva: o controle na organização, antes de tudo, deve servir para proceder ao desenvolvimento, como forma de mudança e melhoria. No caso do controle biométrico digital este contribui para que o funcionário do HRSS venha a criar o hábito de assiduidade, evitando minimizar o papel da penalidade e das punições.

Essas características, quando vistas sob os princípios teóricos de Drucker (2003), explicitam que em qualquer organização demanda a condição humana. Neste sentido, o controle pretendido não pode ser entendido nem como objetivo, tão pouco como neutralidade haja visto que, “em uma situação perceptiva complexa como a que se apresenta a qualquer organização, o ato de medir não é objetivo nem neutro, ele é subjetivo, e necessariamente sofre influências” (p. 505).

Segundo coloca, o controle é necessário tanto em função dos elementos mensuráveis como em função daqueles elementos considerados como não-mensuráveis.

2.2 OS RECURSOS HUMANOS (RH)

A função de administração por meio dos Recursos Humanos, atualmente se traduz na maior parte do esforço da organização, em se tratando de gerenciar (preparar, desenvolver, adaptar, incorporar) os profissionais no ambiente de trabalho. Portanto, cabe a este Departamento, do HRSS, a função de controlar a jornada de trabalho de cada um dos funcionários, pois na visão dada por Lima e Teixeira (2000, p. 39) e Kwasnicka (2001, p. 140) “pouco adiantam idéias brilhantes se o gerente não tiver uma equipe preparada e motivada para programá-las”.

Nos últimos tempos percebe-se que o departamento de Recursos Humanos vem sofrendo consideráveis modificações, muitas delas, por influência do advento da globalização. A esse respeito Pereira (2003, p. 11) menciona que:

Na esteira da globalização intensificaram, entre outros fatores, o uso maciço do capital estrangeiro, o desenvolvimento e o emprego crescente de tecnologias de informação e comunicação, o incremento da automação industrial e de serviços e o convívio com diversas culturas. Esse contexto vem impondo a revisão de estruturas e práticas organizacionais.

Neste sentido, considerado como moderna gestão de pessoas, o RH vem buscando desenvolver uma atuação em que envolva, por meio do direcionamento de processos, determinados programas e projetos que visam, além da valorização da cultura da empresa, ajustar mudanças organizacionais para melhorar a assiduidade e a competência dos funcionários sob seu controle.

Assim, um dos desafios da área de RH, de acordo com o posicionamento de Pereira (2003, p. 33) “é ser especialista administrativo: por meio da identificação e otimização dos processos da área, otimizando os processos que contribuirão para aumentar a credibilidade do setor de RH e redefinindo os demais processos da empresa”.

Definição esta que demonstra a necessidade deste setor em operacionalizar o controle do ponto biométrico digital, para tanto, o primeiro passo a ser dado em direção a tal premissa trata-se de focar a área de RH em relação às estratégias da organização em questão (HRSS), pois como menciona Chiavenato (2004, p. 93), “[...] o planejamento de RH deve nascer a partir do planejamento estratégico da organização”. Desta maneira, esse tipo de ação de RH busca atender os preceitos essenciais desta organização, quando analisado em termos de sua missão e visão de funcionamento, pois seguramente estaria desenvolvendo uma gestão estratégica de controle de pessoal uma vez que, em se tratando do hospital, estaria identificando uma das principais falhas, a qual está prejudicando a ação da gestão estratégica das pessoas nesta organização.

2.3 A BIOMETRIA DIGITAL

Menciona-se que, ao contrário do que aparenta, o sistema de biometria não é um conceito inovador. No momento, o que o torna inédito nada mais é do que sua aplicação via sistemas computacionais. Conforme esclarece Vigliuzzi (2006), na época da dinastia dos faraós, no antigo Egito, usava-se das características físicas da pessoa como forma de distinção.

Para Pinheiro (2008), os documentos demonstram que se fazia a identificação de alguns indivíduos por meio de características físicas e parâmetros, tais como cicatrizes, critérios de mensuração física, como também por combinação de características mais complexas, a exemplo disso, cor dos olhos, altura e assim por

diante. Mesmo que essa identificação não se utilizava de número de indivíduos que se processam atualmente, afirma ele, serem princípios básicos similares.

Seguramente, os novos recursos tecnológicos que se tem atualmente possibilitam a permissão de grande evolução em termos de técnicas de biometria que sejam passíveis de uso, pois tais ferramentas buscam capturar, armazenar e comparar dados pessoais intransferíveis de uma pessoa a outra como é o caso da impressão digital.

A regulamentação para o uso do ponto eletrônico (com biometria digital) foi publicada no Diário Oficial da União em 25.08.2009 por meio da Portaria 1510/09, contudo somente poderá entrar em vigor no ano 2010.

Tal Portaria demanda os seguintes pontos:

PORT. 1510/09 – 1. Proíbe todo tipo de restrição à marcação de ponto, marcações automáticas e alterações dos dados registrados; 2. Estabelece requisitos para os equipamentos de registro de ponto – REP – Registrador Eletrônico de Ponto; 3. Estabelece requisitos para os programas a serem utilizados no tratamento dos dados oriundos do REP; 4. Obriga a emissão de comprovante de marcação do ponto a cada registro; 5. Estabelece os formatos dos arquivos digitais e relatórios de ponto que o empregador deverá manter e fornecer à fiscalização do trabalho (BRASIL, 2009, p. 01).

No caso da empresa optar pela instalação do ponto eletrônico esta fica automaticamente sujeita a regulamentação desta Portaria.

2.3.1 Implantação do Sistema de Biometria Digital no Hospital Regional da Lapa São Sebastião à Luz de Drucker

Como forma de demonstrar a viabilidade da implantação do ponto biométrico digital no Hospital Regional São Sebastião busca-se demonstrar os sete requisitos apontados por Drucker (2003, p. 508/9), os quais são essenciais para que a gestão administrativa do RH possa exercer um controle eficiente em relação à jornada de trabalho dos funcionários:

1. Econômicos: neste sentido, o RH deve se perguntar, mediante a utilização desse sistema de controle biométrico digital, “[...] quais são as informações mínimas de que necessito para exercer o controle?”. Esta tecnologia se torna economicamente viável tendo em vista que os dados são inerentes ao indivíduo, nomeadamente, a escolha leva ao conforto quanto à utilização, emitindo dados com

precisão, são bastante seguros quando da emissão dos dados e em termos de preço apresentam um baixo custo de manutenção e instalação.

2. Expressivo: o controle a ser usado deve estar voltado para os objetivos essenciais, priorizando o empregador e o empregado. Desse modo, esse Projeto Técnico a ser implantado deve buscar, antes de qualquer ação concreta, a adesão dos funcionários para que seja visto como uma necessidade e não como a uma imposição.

3. Simples: de forma que não confunda e tão pouco desvie a atenção do funcionário, ou ainda, que possa se caracterizar como algo que causa temor. Esse tipo de controle biométrico digital se mostra com a forma operacional simples e, portanto serão demonstrados quais procedimentos iniciais deverá ser realizado, bem como a finalidade, o retorno, pois este procedimento só terá eficácia se o funcionário se sentir psicologicamente preparado para usá-lo, para cooperar com o seu funcionamento e mais que isso para vê-lo como uma ferramenta no ambiente de trabalho.

4. Adequado: o controle deve condizer com a natureza e a finalidade do procedimento que se mede, fornecendo um resultado correto e o indicador de onde se faz necessário medidas eficazes. O ponto biométrico digital quando tem por finalidade o controle da jornada de trabalho, informando escalas, horário de entrada e saída, como é o caso a que se propõe o projeto técnico em questão, mediante consulta a legislação pertinente, não envolve, por si mesmo, violação alguma que possa causar danos a integridade física do trabalhador, tão pouco ao seu direito à privacidade ou que de alguma forma agrida a sua intimidade.

5. Operacional: o controle essencialmente deve estar voltado para a ação haja vista ser a ação e não a informação a constituir sua finalidade. Esse requisito mencionado pelo autor indica que o interesse da empresa precisa estar voltado para a finalidade de imbuir no funcionário o hábito da assiduidade com relação a sua jornada de trabalho e não como meio de obter informação para que o funcionário venha ser punido por falta de cumprimento do horário, embora o resultado possibilite a aplicabilidade de sanção pela infração cometida quando na falta de justificativa aceitável mediante as normas da organização.

Defendido por Costa (2007, p. 18), o ponto eletrônico deve ser visualizado pelos servidores das Unidades de Saúde como uma ferramenta que apóia ao servidor e à gestão, pois “[...] através do ponto eletrônico torna-se possível confirmar

a presença e a efetivação da escala de trabalho, uma vez que os dados podem ser disponibilizados de forma automática para cada funcionário e também para a organização a qual é responsável pela folha de pagamento”. Argumenta a autora que, esse registro por meio do ponto eletrônico dos servidores resultará, primeiro, melhor gerenciamento e gestão do RH e, após, oferecerá à população um atendimento eficiente e de qualidade, objetivo este da Unidade de saúde pública.

Portanto, pode-se afirmar que o controle biométrico digital, objeto deste Projeto Técnico, se constitui como meio para se atingir determinado fim, qual seja o de elevar o nível de desempenho organizacional, à medida que por meio dele busca-se gerenciar com maior eficiência a jornada de trabalho dos funcionários, o qual, por conseguinte faz com que se visualize o padrão de desempenho do processo administrativo do RH desta organização.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Esta proposta é fundamentada em um processo de desenvolvimento do conhecimento científico que conduz para uma aprendizagem superior. Conforme menciona Fachin (2006, p. 15) o conhecimento científico se caracteriza “pela presença do acolhimento metódico e sistemático dos fatos da realidade sensível”. Isto implica na “abordagem sistemática dos fenômenos (objetos), tendo em vista seus termos relacionais que implicam noções básicas de causa e efeito”.

Assim sendo, por meio do conhecimento é que se pode conduzir à descoberta da realidade dos fatos, o que pode se dar por diversos caminhos e nesta proposta se optou por iniciar com um diagnóstico da situação e desenvolver um processo de sensibilização e após a formativa.

Trata-se, portanto da aplicação de um método qualitativo de estudo como forma de se observar o ambiente organizacional e, em seguida, poder descrevê-lo, para o qual Oliveira (2002, p. 117) argumenta que “a vantagem de se adotar pesquisas que se utilizam da abordagem qualitativa (método indutivo de análise), é que estas possuem a facilidade de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema”.

Frente ao diagnóstico situacional mediante observações já realizadas pela, autora como funcionária do RH do HRSS, propõem-se a implantação do Sistema Biométrico Digital, para tanto faz-se a fundamentação da necessidade do Sistema, a estimativa de custos e a proposta das etapas para implantação.

Nesta proposta, o sistema biométrico digital terá como função a autenticação do funcionário, ou seja, primeiro ele irá identificar e depois o sistema irá validar sua autenticidade. Fundamentando-se em Pinheiro (2008, p. 44), o qual enfatiza que o processo de controle por meio da biometria digital, sendo usada na segurança de um sistema computacional, forneceria ao RH condições de verificar a frequência de atos de infração cometida pelo funcionário.

4 ORGANIZAÇÃO PÚBLICA: HOSPITAL REGIONAL DA LAPA SÃO SEBASTIÃO

4.1 DESCRIÇÃO GERAL

De acordo com os registros da instituição, quando de sua fundação, com o nome de Sanatório São Sebastião, na época considerado o primeiro hospital construído exclusivamente para tratamento da tuberculose no Brasil e financiado com dinheiro dos cofres públicos, teve sua inauguração no dia 30 de outubro de 1927, dispondo de 150 leitos.

Este Sanatório foi idealizado pelo Governador Caetano Munhoz da Rocha, estadista que se tornou o pioneiro na luta com vias a amenizar o sofrimento das vítimas de Peste Branca (Tuberculose). Seu propósito foi um estabelecimento modelo para o tratamento dos tísicos, portanto seu planejamento deu-se nos moldes dos sanatórios suíços.

No ano de 2001 passa este a ser considerado como ponto de referência para o tratamento de tuberculose multiresistente. Até a presente data, seu funcionamento era exclusivo para tratar a tuberculose.

Entre os anos de 2003 e 2004, iniciam-se estudos com a intenção de unificação dos dois hospitais do município da Lapa, Hospital São Sebastião, antigo Sanatório com Hospital Hipólito e Amélia Alves D'Araújo, restando deste processo o Hospital Regional da Lapa São Sebastião. Com tal advento inicia-se o processo de investimento para tornar o Sanatório em um modelo de Hospital Regional para atender com eficiência a população da Lapa e de região vizinha.

O aprimoramento realizado em toda a sua infra-estrutura física possibilitou que se investisse em novos programas, agregando-se profissionais nas áreas de: psicologia, terapia ocupacional, fisioterapia e odontologia, os quais iniciaram diferentes programas de promoção de saúde atendendo tanto pacientes como os profissionais que atuam no hospital.

Na metade do ano de 2006 ocorre a inauguração da clínica médica, esta totalmente reformada, oferecendo 40 leitos e 02 isolamentos à população lapeana e região. Em dezembro de 2010 é feita à convocação de vários profissionais, via concurso realizado no ano de 2009. No final de dezembro desse mesmo ano

inaugurou-se o novo Centro Cirúrgico deste hospital com o intuito de prestar um atendimento mais qualificado.

Este hospital é um órgão vinculado a Secretaria de Estado da Saúde e atende as Clínicas Médica, Cirúrgica, Pediátrica e Tisiologia. Atualmente, conta com 444 funcionários estatutários e, 85 terceirizados, estes distribuídos no setor de vigilância, limpeza e conservação e copa.

4.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Os funcionários estatutários registram sua frequência no livro ponto o qual é feito manualmente todos os meses, como ex. numerado, nome, cargo/função e setor onde trabalha. Ele é conferido de segunda a sexta feira onde são registrados as faltas, férias, licenças, atrasos, atestados médicos e outros procedimentos.

Para evitar filas na hora de assinar os livros pontos, estes são distribuídos por clínica, setores administrativo, e demais setores. Seu funcionamento se dá por escalas de plantões e por setores com horários de 08 horas.

O departamento de Recursos Humanos do Hospital Regional da Lapa São Sebastião vem enfrentando dificuldades em relação ao controle no cumprimento da jornada de trabalho de seus funcionários. Uma das dificuldades está na operação dos registros de pontos com um sistema que demanda em vários livros-pontos, distribuídos em diferentes setores como forma de minimizar a perda de tempo em filas, assinatura do ponto com atraso ou adiantado devido à necessidade de operacionalizar o atendimento de seu setor de serviço.

Esse contratempo dificulta que o departamento de Recursos Humanos possa agilizar um controle real dos funcionários que chegam depois do início do horário de seu plantão, ou ainda, a evasão de servidores antes do término de suas atividades. Pode-se dizer que não há um procedimento de controle sobre o ponto nesta organização, portanto, alguns funcionários podem estar assinando o ponto de entrada em atraso ou de saída com antecedência.

A utilização da biometria digital nessa instituição é, sem dúvida, a solução que poderia minimizar as possibilidades de fraudes, haja vista que tal ferramenta se distribuída em locais estratégicos (setores) desta Unidade de Saúde, além de evitar o processamento de filas, certamente conduziria os funcionários ao hábito de iniciar

suas atividades nos horários determinados a cada plantão, ou seja, registro certo do ponto no horário de entrada e de saída do local de trabalho (PINHEIRO, 2008).

Muito embora, o HRSS precise com urgência de soluções inovadoras e que, de fato, venha a contribuir para melhor desempenho do RH o processo de implantação da biometria digital deve ser realizado de forma a seguir algumas etapas. Assim, devem-se priorizar os usuários (funcionários) com divulgação das vantagens em utilizar esse recurso, na organização institucional, tanto para o empregador como para o empregado.

Em termos de agilização de controle da jornada de trabalho no Hospital Regional da Lapa São Sebastião, esse procedimento contribuiria para melhorar, além do desempenho do setor de RH, para a redução da falta de funcionário quando da troca de plantões, fornecendo maior qualidade ao serviço prestado aos usuários desta Unidade de Saúde Pública. Por fim, tal processo evitaria transtornos de situações desagradáveis quando da aplicabilidade de sanções àqueles servidores que procedem à transgressão do cumprimento de horários de trabalho.

Portanto, compreende-se que esse sistema biométrico digital funcionaria para esta organização como ferramenta de procedimento de identificação e controle.

5 PROPOSTA

5.1 DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA

Todo o Sistema do Ponto Eletrônico será monitorado por computadores no setor de Recursos Humanos, e neste módulo que serão configurados os parâmetros iniciais e feitos os cadastros gerais do sistema (servidores, horários de trabalho, abonos, feriados, cargas, centros de custos, entre outros).

Enfim, o setor de Recursos Humanos poderá efetivar nesse sistema a gestão dos relatórios gerenciais e de controle.

Acredita-se que com a implantação desse sistema será possível:

- ✓ Cadastros de funcionários, limitados apenas a quantidade contratada;
- ✓ Cadastros ilimitados de turnos convencionais, de escala e de virada de noite;
- ✓ Cadastros de feriados Nacionais, Estaduais e Municipais (fixos e variáveis);
- ✓ Opções de inserção de abonos por data e por hora;
- ✓ Compensação no Banco de horas com créditos e débitos;
- ✓ Recurso de correção de turnos por período e atualização de turnos;
- ✓ Visualização de movimentação de funcionários;
- ✓ Cadastro manual e opção automática de intervalos;
- ✓ Cálculo automático de adicional noturno;
- ✓ Controle de horas extras, em conformidade com comparações de turnos;
- ✓ Controle de atrasos, em conformidade com comparações de turnos;
- ✓ Controle de extras nos intervalos, e opção de intervalo flexível, entre outros procedimentos.

Assim, indica-se a instalação de três pontos de captação digital no interior da Instituição como forma de agilização dos procedimentos evitando-se filas que poderiam ocasionar atrasos nesse procedimento.

Um desses pontos de captação utilizaria o mesmo relógio ponto que a Instituição já possui e que por ora se encontra desativado, resultando com o procedimento uma redução nos custos de instalação.

5.2 PLANO DE IMPLANTAÇÃO

Este Projeto Técnico – Proposta de Implantação do Sistema de Ponto Eletrônico - deverá ser apresentado em uma reunião junto a Diretoria do Hospital e chefes de seção, demonstrando a necessidade de implantação desse equipamento, tendo em vista o número de profissionais da Instituição, iniciativa esta que oferecerá um melhor controle dos horários de trabalho dos funcionários.

Como a central de monitoramento também ficará a cargo do setor de RH, esse procedimento evitará os problemas que a Instituição teve quando da instalação anterior que, acabou por ser desativada em função de transtornos constantes com o equipamento, uma vez que era gerenciado fora da empresa.

Espera-se que haja consenso entre o corpo administrativo, pois enquanto servidora do RH pensa-se que é chegado o momento de buscar mudanças com relação às dificuldades que o setor de RH vem apresentando para o controle do ponto dos horários dos funcionários da Instituição.

Sabe-se que após apresentação da Proposta para a Diretoria do HRSS deverá ser encaminhado a Secretaria de Estado da Saúde, informando da urgência de operacionalizar o Sistema de Ponto eletrônico como forma de melhor controle dos horários de entrada e saída dos funcionários, com vias a oficializar tal proposta.

A Diretoria do Hospital deverá receber o aval da Secretaria de Estado da Saúde para proceder com as negociações para a instalação do Sistema de Ponto eletrônico, deverão ser agendadas visitas com as Empresas interessadas para a demonstração do funcionamento e do equipamento do Ponto Eletrônico.

Assim, deve ser realizada pesquisa com várias empresas que atuam no ramo de Biometria Digital para conhecer o sistema, também verificar a possibilidade de fazer-se demonstração do equipamento para a Diretoria do Hospital e chefes de seção, com descrição detalhada do produto e os orçamentos referentes à: compra e instalação do equipamento. Deverá ser decidido pela empresa que oferecer melhores preços e condições técnicas. Indica-se que esses orçamentos, de cada empresa, devem ser relativos ao Sistema do Ponto Eletrônico homologado e simples, incluindo-se treinamento para demonstração e uso do equipamento aos funcionários do RH, os quais se encarregarão de cadastrarem todos os demais funcionários da Instituição para operacionalização desse sistema.

Com o intuito de apresentação da viabilidade do Projeto Técnico junto à administração do HRSS apresentam-se duas propostas

EMPRESA “A”

A proposta oferecida pela Empresa “A” assegura reparos no equipamento já existente, assim, com suporte técnico para o funcionamento do relógio antigo que se encontra desativado, ao Hospital será necessária a compra de outros dois equipamentos, caso a Diretoria concorde com a ideia da instalação de três pontos de captação digital no interior da Instituição.

Esse Sistema só pode ser ativado ou desativado pelo gerenciamento do Setor de Recursos Humanos do Hospital, o qual ficará encarregado de elaborar uma tabela de horários, conforme escala, indicando o turno diurno e noturno que fazem escala e depois os demais servidores com 8 horas para funcionar corretamente. Quando o servidor trabalhar no período noturno deverá haver o registro do adicional noturno para ser computado no final do mês e ser pago. Quando o servidor faltar e apresentar atestado médico, o RH deverá fazer o registro no computador e enviar para o relógio, assim como saída antecipada ou entrada atrasada, justificando no computador e enviar os dados para o relógio. O mesmo acontece quando tem férias ou licença médica, enfim qualquer alteração do funcionário tem haver esse processo.

Os dados ficarão armazenados no relógio ponto e no final do mês é feita a coleta de tais dados pelo RH, o qual imprime para cada um dos funcionários assinarem o relatório.

Portanto, o Hospital fará a aquisição de dois aparelhos de coleta de ponto com sensor Biométrico para impressão digital com resolução mínima de 500 DPI e também a leitura de crachás com código de barras de até 4 dígitos.

Contendo teclas numéricas e de funções, display LCD com backlight com divulgação de data, hora e nome do usuário.

Comunicação via USB e também pelo protocolo TCP/IP. Com os seguintes requisitos mínimos: Capacidade de armazenamento de 9.500 digitais; 10 digitais em uma mesma matrícula; memória de 512 Kb; bateria interna com capacidade de 12 horas, com garantia de um ano.

Com esta aquisição a empresa oferece a instalação de software e licença compatíveis ao manuseio e gerenciamento total dos dados coletados no equipamento já instalado no Hospital e no equipamento adquirido novo neste processo.

A Empresa “A” caso for contratada dará:

- Suporte técnico de 8 mais 8 horas (ou seja dias úteis seguidos em horário comercial preferencialmente - 2ª e 3ª feira);
- Instalação do equipamento novo;
- Alimentação do banco de dados;
- Gerenciamento do sistema e manutenção básica dos equipamentos;
- Treinamento dos responsáveis no hospital (Setor de RH) para a coleta de digitais;
- Suporte externo de 20 contatos telefônicos ou via e-mail para manutenção dos dois relógios e do software com até ½ hora, durante o primeiro ano de uso;
- Reparos e suporte técnico para ativação do equipamento já existente (relógio ponto antigo que se encontra desativado).

EMPRESA “B”

A proposta oferecida por esta Empresa, embora apresente valor menor que a Empresa “A” com relação ao equipamento – relógio ponto digital, não oferece reparos e manutenção ao já existente no Hospital, porém em desuso. Isso faz com que a Instituição tenha que adquirir três novos relógios de ponto digital, tornando-se um gasto maior.

Esta empresa, em caso de contratação se compromete á:

- Suporte técnico de 8 horas (em horário comercial);
- Instalação do equipamento novo;
- Alimentação do banco de dados;
- Treinamento dos responsáveis no hospital (Setor de RH) para a coleta de digitais;
- Gerenciamento do sistema e manutenção básica dos equipamentos;
- Suporte externo de 15 contatos telefônicos ou via e-mail para manutenção

Com o orçamento emitido pela empresa escolhida, o HRSS deverá elaborar uma planilha de custo para Secretaria de Estado da Saúde solicitando a compra direta do equipamento, para tanto deverá ser optado, conforme o amparo legal emitido pela Lei 8.866¹, pela compra direta. O recurso para a aquisição do equipamento é oriundo do Poder Público. Entretanto, no caso desta Secretaria entender que deva ser licitado, assim será precedido. Registra-se que como a Secretaria de Estado da Saúde já autorizou outros Hospitais na aquisição do ponto digital e que estes já se encontram em funcionamento, supõe-se que o parecer deverá ser favorável.

5.3 RECURSOS

5.3.1. Recursos Humanos

Para que o HRSS, não haverá necessidade de aumentar o contingente de servidores do RH para operacionalizar a Biometria Digital, pois o setor conta atualmente com 6 funcionários e, um desses já era o responsável pelo antigo ponto. Portanto, outro funcionário será treinado para atender em seu lugar quando da necessidade de faltar ou de licença. Assim, o setor atuará com esses dois funcionários no controle do ponto eletrônico e os outros quatro nas demais atividades desempenhadas pelo setor.

Com o Projeto de Instalação do Ponto Eletrônico nesse Hospital, para o RH, entre os benefícios, destaca-se o maior controle dos horários dos funcionários, possibilidade de aumento da velocidade e da precisão quanto à preparação da folha de pagamento, melhor desempenho com relação à confirmação da presença e da efetivação da escala de trabalho.

Na visão de Chiavenato (2004), o capital humano, em qualquer organização, é gerador de valor, requerendo acertada gestão na busca de aumento na produtividade do trabalho. Para tanto, o setor de RH, enquanto configuração de

¹ Lei 8.866 - como base no artigo 24 II da Lei 8.866/93, Parágrafo II - para serviços e compras de valor até 10% (dez por cento) do limite previsto na alínea "a", do inciso II do artigo anterior e para alienações, nos casos previstos nesta Lei, desde que não se refiram a parcelas de um mesmo serviço, compra ou alienação de maior vulto que possa ser realizada de uma só vez, ou seja, o valor a ser pago não atinge o limite previsto para que haja obrigatoriedade de licitação (BRASIL, 93).

sistema de gestão de pessoas, na organização, deve dispor de concepções contemporâneas no manejo de tecnologias que lhe possibilitam uma maior agilização para o controle e tratamento do capital humano sob sua responsabilidade.

Assim, esse registro por meio do ponto eletrônico dos servidores resultará no melhor gerenciamento e gestão do RH para conciliar todas as fontes de dados e informações sobre o funcionamento de trabalho dos servidores do HRSS.

5.3.2 Recursos Materiais e Financeiros

Os recursos materiais necessários será a aquisição do equipamento com o valor discriminado no Quadro abaixo:

Quadro 1 – Orçamento da Empresa “A”

| ITEM | DESCRIÇÃO | Valor R\$ | Total R\$ |
|------|--|-----------|------------------|
| 02 | Equipamento de coleta de ponto com sensor Biométrico para impressão digital e leitura de crachás com código de barra de até 4 dígitos. | 7.150,00 | 14.300,00 |
| 02 | Reparos: reativação de relógio ponto antigo | 300,00 | 300,00 |
| | | | 14.600,00 |

Fonte: Empresa “A”.

Quadro 2 – Orçamento da Empresa “B”

| ITEM | DESCRIÇÃO | Valor R\$ | Total R\$ |
|------|--|-----------|------------------|
| 03 | Equipamento de coleta de ponto com sensor Biométrico para impressão digital e leitura de crachás com código de barra de até 4 dígitos. | 7.000,00 | 21.000,00 |
| | | | 21.000,00 |

Fonte: Empresa “B”.

5.3.3 Recursos para a Instalação

- Disponibilidade de local adequado para instalação: livre de dutos elétricos, hidráulicos ou qualquer outro que possa ser danificado com a furação para a instalação dos equipamentos. Distante de bebedouro, torneira e extintor de incêndio.
- Protegido da ação do tempo, umidade e vandalismo;
- Ponto de alimentação 110/220 VAC estabilizado e dedicado ao equipamento;
- No caso de comunicação TCP/IP (via rede ethernet ou internet) o cabo (azul) e o ponto (RJ 45);
- A Passagem do cabo de rede para transmissão de dados de até o Switch ou Hub (um ponto para cada equipamento), sem emendas;
- Equipamentos para rede elétrica;
- Instalação de dutos e tomadas;
- Equipamentos para rede lógica (cabos e conectores);
- Sinalização visual;

5.4 RESULTADOS ESPERADOS

Com um bom funcionamento deste equipamento, o HRSS poderá dispor de um maior e melhor controle do registro do ponto de todos os funcionários, sem fraudes, com demanda mais organizada para funcionários do RH, confiabilidade das informações para gestores e servidores; maior controle de folgas e licenças disponibilizadas aos funcionários, beneficiando todo o funcionamento do hospital. Este conjunto de resultados certamente impactará em maior eficiência aos serviços prestados a população lapeana.

5.5 RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO-CORRETIVAS

Os riscos esperados podem ser agrupados em algumas categorias, a saber:

5.5.1 Elétricos

A operacionalização deste sistema pode causar problemas quando da queda de luz que ocorre constantemente no Hospital devido à quantidade de equipamentos funcionando simultaneamente. Todavia, o Hospital já encontrou solução, modernizando o sistema de instalação elétrica e a aquisição de gerador próprio de energia.

A constante emissão de raios, durante temporais, pode danificar o aparelho. Neste caso, a solução encontrada foi à instalação de para-raio somente para proteção desse equipamento.

5.5.2 Segurança Computacional

Sabe-se que toda máquina/aparelho deve operar com estratégias para que não perca seus dados. Assim, a efetivação de backup para segurança dos dados armazenados no equipamento é de constante responsabilidade do setor de RH.

5.5.3 Processo de Trabalho do RH:

Deverá ser adaptado segundo as novas exigências do Sistema de Biometria Digital, portanto deverá haver capacitações e reestruturação das funções de cada servidor do RH. Assim, previamente alerta-se para a necessidade do correto lançamento dos atestados, licenças e outros, de modo que não resulte em computação de 'falta' para o funcionário.

Outra situação a que se deverá ter atenção é a troca de turnos, o que poderá ser resolvido se o RH for comunicado com antecedência para lançar essa troca.

6 CONCLUSÃO

Os sistemas eletrônicos de controle de assiduidade dos funcionários, na empresa, se apresentam como uma ferramenta importante para o Setor de Recursos Humanos.

Este tipo de tecnologia não é recente, sua utilização, principalmente em países mais avançados vem a muito sendo disponibilizada pelas empresas de maior porte, pois facilita o controle adequado quando de grande número de funcionários e turnos de trabalho.

A implantação do Sistema de Ponto Eletrônico, quando do interesse da empresa, necessita haver a aceitação por parte de seus colaboradores (funcionários), assim é imprescindível que se busque obter a adesão dos profissionais que atuam na organização como escolher uma empresa de confiança para a aquisição e instalação do equipamento.

Como todo o progresso, embora inevitável, tende a oferecer vantagens e desvantagens, no tocante ao ponto eletrônico, realmente se mostra uma ferramenta muito útil e de enumeradas vantagens para o Setor de RH, pois tornou mais ágil, seguro e fácil, o apontamento dos horários de trabalho dos funcionários, além de ter contribuído para a facilitação do controle de banco de horas dos diferentes turnos de trabalho da empresa.

Em contrapartida, muitas vezes gera resistência, por parte dos funcionários por considerarem este como um controle negativo de assiduidade. Daí a importância de apresentar a ideia antecipadamente, buscando orientar adequadamente os colaboradores, no sentido de demonstrar os benefícios que a mudança pode oferecer em razão de um controle mais eficiente de 'banco de horas', afastamentos por problemas de saúde, licenças, segurança física do funcionário, haja vista que a empresa saberá, em caso de emergência, quais e quantos profissionais estão em atividade naquele momento nas instalações, entre outras ações.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das leis de trabalho – CLT**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20/08/2011.

_____. **Mudança da redação do enunciado 338 do c. TST**. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3248>. Acesso em: 20/08/2011.

_____. **Portaria 1.510/09**. Regulamenta o uso do ponto eletrônico (com biometria digital), publicada no Diário Oficial da União em 25.08.2009. Disponível em: <<http://www.maxponto.com.br/portaria1.510.htm>>. Acesso em: 10/09/2011.

_____. **Lei 8.866**. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/leis/lei8666.pdf>>. Acesso em: 18/09/2011.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COSTA, L. **Um modelo de autenticação biométrica**. Florianópolis: UFSC, 2007.

DRUCKER, P. F. **Introdução à administração**. Tradução de Carlos A Malferrari. 4. ed. São Paulo: Pioneira, 2003.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia científica**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

KWASNICKA, E. L. **Introdução à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LIMA, F. O. TEIXEIRA, P. C. **Direcionamento estratégico e gestão de pessoas nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, S. L. de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

PEREIRA, C. de S. **Dimensões funcionais da gestão de pessoas**. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

PINHEIRO, J. M. **Biometria nos sistemas computacionais: você é a senha**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2008.

SILVA, E. A. da. **Gestão de negócios**. São Paulo: Saraiva, 2005.

VIGLIAZZI, D. **Biometria**: medidas de segurança. Florianópolis: Visual Books, 2006.