

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

VERANICE FERREIRA RIVELLES

**MODERNIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL NO
SETOR DE RECURSOS HUMANOS**

**RIO NEGRO – PR
2011**

VERANICE FERREIRA RIVELLES

**MODERNIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL NO
SETOR DE RECURSOS HUMANOS**

PROJETO TÉCNICO apresentado à
Universidade Federal do Paraná para
obtenção do título de Especialista em Gestão
Pública.

Orientador: Prof. **Demian Castro**

**RIO NEGRO – PR
2011**

RESUMO

A Área de Recursos Humanos deixou de ser um mero departamento de pessoal para se tornar peça chave de transformações dentro de uma organização. Há pouco tempo atrás, o departamento de recursos humanos atuava de forma mecanicista onde a visão do empregado prevalecia à obediência e a execução da tarefa, e ao chefe, o controle centralizado. Hoje o cenário é diferente: os empregados são chamados de colaboradores, e os chefes de gestores. Pode-se afirmar que gerir pessoas não é mais um fator de uma visão mecanicista, sistemática, metódica, ou mesmo sinônimo de controle, tarefa e obediência. É sim discutir e entender o disparate entre as técnicas tidas como obsoletas e tradicionais com as modernas, juntamente com a gestão da participação e do conhecimento. A gestão de pessoas visa à valorização dos profissionais e do ser humano, diferentemente do setor de Recursos Humanos que visava à técnica e o mecanicismo do profissional.

A interpretação que queremos propor é que a gestão de recursos humanos constitui uma função política de regulação que se volta para dentro e para fora das organizações públicas, pondo-se como mediadora entre a burocracia e os objetivos éticos e políticos contidos numa dada missão institucional. Entendemos que, para desenvolver esta análise, há necessidade de bases teóricas renovadas, capazes de dar o indispensável destaque aos princípios de justiça que presidem ao funcionamento das instituições públicas numa sociedade democrática, o que deve começar pelo entendimento do significado social da burocracia.

Palavras—chaves: Modernização, Eficiência.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 5 |
| MODERNIZAÇÃO NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS..... | 5 |
| 1.1 <i>Apresentação/Problemática</i> | <i>5</i> |
| 1.2 <i>Objetivo Geral do Trabalho</i> | <i>5</i> |
| 1.3 <i>Justificativas do objetivo</i> | <i>6</i> |
| | |
| 2. REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA..... | 7 |
| 2.1 INTRODUÇÃO | 7 |
| 2.1.1 <i>História da Prefeitura Municipal de Rio Negro</i> | <i>7</i> |
| 2.1.2 <i>Setor de recursos Humanos</i> | <i>10</i> |
| | |
| 3. METODOLOGIA | 12 |
| | |
| 4. A ORGANIZAÇÃO PÚBLICA | 13 |
| PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO NEGRO/PR..... | 13 |
| 4.1 <i>Descrição Geral</i> | <i>13</i> |
| 4.2 <i>Diagnóstico da situação-problema.....</i> | <i>14</i> |
| 4.3 <i>A resistência pessoal.....</i> | <i>14</i> |
| | |
| 5. PROPOSTA | 18 |
| | |
| 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 22 |
| | |
| 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 23 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|-----------|
| Figura 1 Prefeitura Municipal de Rio Negro/PR..... | 7 |
| Figura 2 Capela Cônego José Ernser | 8 |
| Figura 3 Capela Cônego José Ernser | 9 |
| Figura 4 Cine Teatro “Antônio Cândido do Amaral” | 9 |
| Figura 5 Exemplo de Holirite | 13 |
| Figura 6 Site | 19 |
| Figura 7 Site Proposto..... | 21 |
| Figura 8 Site Proposto com detalhes..... | 21 |

1. INTRODUÇÃO:

MODERNIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

1.1 Apresentação/Problemática:

Adotar medidas inovadoras para o melhoramento, rapidez e eficácia no atendimento ao público e funcionários, no Setor de Recursos Humanos, neste sentido vem se utilizando da tecnologia, onde o principal benefício é a sua capacidade de melhorar a qualidade e a disponibilidade de informações e conhecimentos importantes para a empresa, seus clientes e fornecedores. Os sistemas de informação mais modernos oferecem às empresas oportunidades sem precedentes para a melhoria dos processos internos e dos serviços prestados ao consumidor final.

Na época em que estamos, o sucesso das empresas passou a depender de sua capacidade de inovar das áreas de produtos, serviços, canais e processos, nesse contexto, a tecnologia da informação assume um papel crítico, permitindo às organizações modificar-se rapidamente e levar essas inovações até o mercado. Necessitando a operação em um ambiente dinâmico, faz com que as empresas precisem concentrar-se em adquirir excelência operacional, o que exige, entre outros requisitos, a disponibilidade de sistemas de informação integrados, confiáveis e de alta velocidade, além de outras tecnologias, a fim de obter maior eficiência e controle operacional

1.2 Objetivo Geral do Trabalho:

O Objetivo é realizar modernizações no sistema utilizado pelo setor de recursos humanos, fazendo uso de um programa que disponibilize ao funcionários uma página na internet, onde possa acessar suas informações profissionais, que são da responsabilidade deste setor, utilizando os recursos disponíveis por diversas empresas que trabalham com a criação deste programa, atualizando o setor a realidade dos dias atuais.

1.3 Justificativas do objetivo:

A tecnologia da informação está mudando a maneira das pessoas pensarem e perceberem o mundo, impulsionando as inovações e contribuindo para o bem-estar econômico e social, quando utilizada no setor público, a tecnologia da informação pode dar apoio à democratização, tornar o governo mais responsável em termos de prestação de contas e aumentar a igualdade social através do fornecimento de acesso à informação e à tecnologia.

O governo Federal, bem como varias Estados e Prefeituras, vem utilizando esta tecnologia da informação para oferecer um serviço público voltado para os cidadãos que seja mais transparente, eficiente e responsável, realizando muito mais do que apenas atender as expectativas e a satisfação do público em relação ao desempenho do setor público. Ela também oferece um meio de tornar o setor público mais voltado para os serviços, além de aumentar sua capacidade em atender a essas expectativas. A tecnologia da informação pode facilitar o desenvolvimento e a implementação da modernização do setor público - aumentando a eficiência e a qualidade dos serviços públicos, dando poder de atuação ao público e colocando o governo a serviço dos cidadãos.

A ideia aqui é colocar esta realidade a disposição dos funcionarios da Prefeitura, para que possam sem ter que se deslocar de suas seções, dispor da atenção de outro funcionario, que no caso exerce suas funções no setor de recursos humanos, para sanar e atender suas necessidades.

2. REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA:

2.1 Introdução:

Prefeitura é a sede do poder executivo do município, esta é comandada por um prefeito e dividida em secretarias de governo, como educação, saúde ou meio ambiente. O termo prefeitura também pode designar o prédio onde está instalada a sede do governo municipal, também chamado de paço municipal onde geralmente fica o gabinete do prefeito, no caso de Rio Negro/PR, a prefeitura esta localizado em um ponto turístico.

2.1.1 História da Prefeitura Municipal de Rio Negro

Atualmente a Prefeitura Municipal de Rio Negro/PR, funciona onde era pertencente ao antigo Seminário Seráfico São Luís de Tolosa, fundado por padres franciscanos alemães. O responsável pela instalação do Seminário em Rio Negro foi o Cônego José Ernser e a pedra fundamental foi lançada em 1918, sendo a construção concluída e inaugurada em 3 de fevereiro de 1923, com 118 seminaristas vindos de Blumenau. Ficou ativo até a década de setenta, sendo tombado como Patrimônio Histórico e Cultural do Município em 1978.



Figura 1 Prefeitura Municipal de Rio Negro/PR

O “Seminário” tem suas origens em Blumenau (SC). Lá funcionava o “Collegio Seraphico Santo Antonio”, em atuação até os dias de hoje, fundado por padres franciscanos vindos da Alemanha, da região da Saxônia. O espaço da edificação em Blumenau, considerado acanhado, a temperatura elevada da cidade bem como a dificuldade de instalar um instituto mais moderno foram causas apontadas para a busca de outra cidade que abrigasse a grande procura pelos estudos primários e secundários do “Collegio Seraphico”.

No ano de 1918 teve início a construção da edificação com aproximadamente dez mil metros quadrados, com duas alas, quatro pavimentos e três torres que passou a abrigar o Collegio Seraphico administrado pela congregação. Em 1923 fazia-se a mudança com o início das aulas para os 118 seminaristas vindos de Blumenau.

Foi tombado como Patrimônio Histórico e Cultural do Município em 1978. Em 12 de novembro de 1995 cria-se o Parque Ecoturístico Municipal São Luís de Tolosa, oferecendo vários atrativos turísticos, tanto históricos culturais quanto ambientais. O prédio, restaurado em 1999, passou a abrigar oficialmente a Prefeitura Municipal de Rio Negro.



Figura 2 Capela Cônego José Ernser

Espaço que chama atenção pelo seu valor artístico. Seu interior é de pintura mural, efetuada no período de 1922 a 1935 por Pedro Cechet. O forro é revestido pela técnica “estruque” (madeira entrelaçada e internamente revestida com argamassa).

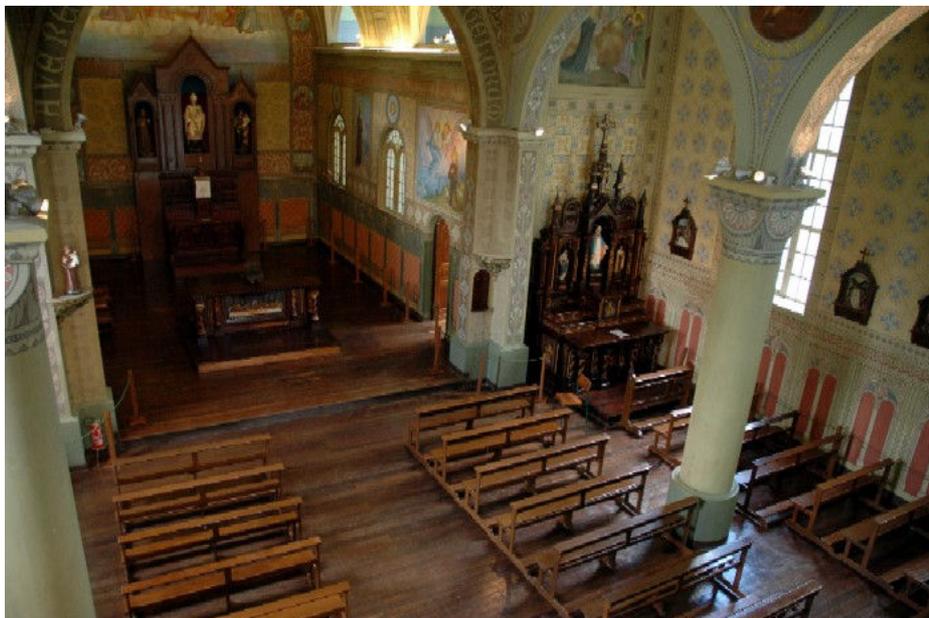


Figura 3 Capela Cônego José Ernser

O estilo da Capela é eclético: o céu lateral é gótico, as abóbadas arredondadas (arcos e janelas) são em estilo românico. A técnica utilizada no forro é óleo sobre tela, nas laterais e rodapés vê-se a utilização de têmpera mural e, por sua vez, a nave central apresenta pinturas feitas à cal. A Capela passou por um processo de restauração em 2000, quando recebeu a denominação de Capela “Cônego José Ernser”, homenagem ao Pe. José Ernser, ex-vigário de Rio Negro chamado carinhosamente de “Construtor de Igrejas”.



Figura 4 Cine Teatro “Antônio Cândido do Amaral”

A vida artística era intensa no Colégio Seráfico. No bem montado e aparelhado salão de teatro eram proporcionados espetáculos teatrais pelos seminaristas. Assim como a Capela, seu interior recebeu pintura mural do artista Pedro Cechet. Restaurado em 2002, o Cine Teatro “Antônio Cândido do Amaral” é popularmente conhecido como “Cine Seminário”.

Assim o Teatro foi preservado em seu formato original, para atender a demanda em termos de sala para sessões cinematográficas e espetáculos, além de espaço para palestras e convenções.

O que não ficou enfatizado no histórico acima, são os reais motivos da transferência da Prefeitura, para um local a 5 km de distância do centro, local onde funcionava a prefeitura em um prédio que também houve o tombamento Histórico, mais a exemplos de muitos outros casos, existe o interesse do governo em salvar os monumentos antigos, mais não há um emprego devido para que isto ocorra, geralmente o que ocorre é o tombamento, mais devido a falta de uma devida manutenção, estes prédios acabam sofrendo com o abandono, o que estava ocorrendo com o antigo Seminário, em uma decisão ousada por um prefeito e chegando a ser muito criticado pela distância a onde iria funcionar a prefeitura, foi realizada a transferência de todos os setores para o local, que passou a receber manutenção diárias pelos funcionários da prefeitura e auxiliado por restauradores disponibilizados pelos governos Estaduais e Federais, mais devido ao fato que a construção é muito antiga, acaba dificultando as instalações de aparelhagens novas, para o devido funcionamento dos órgãos.

2.1.2 Setor de Recursos Humanos:

O Setor dos recursos humanos na administração pública não é homogênea; existem diferenças de acordo com o tipo de organização pública, no caso da Prefeitura Municipal de Rio Negro, funciona a Administração Direta .

- A Administração Direta caracteriza-se pelas Secretarias e Ministérios.

Na Administração Direta os recursos vêm do tesouro público - ou seja, da arrecadação de impostos dos cidadãos , além disso, na Administração Direta as regras e procedimentos para compras e para contratação e demissão de funcionários são mais rígidas.

Administração Pública, possui alguns cargos que podem ser ocupados sem a necessidade de concurso público e que não conferem estabilidade no emprego a seus ocupantes são os Cargos em Comissão ou Cargos de Confiança, estes cargos são poucos se comparados com os cargos efetivos que exigem concurso público e que têm estabilidade costumam ser funções de comando ou de assessoramento, de grande poder na hierarquia (Secretários, Ministros, Chefes de Gabinete, Diretores, Assessores, Gerentes, Coordenadores, Superintendentes).

O servidor estável, por um lado, conhece bem a máquina pública, a rotina do trabalho, por outro lado, o ocupante de cargo de confiança muitas vezes possui bagagem e conhecimento técnico que trouxe de experiências profissionais anteriores externas à organização pública, sendo assim é necessário que tanto os ocupantes de cargos em comissão como os servidores efetivos sejam mais flexíveis, compartilhando o planejamento e execução do trabalho e trocando experiências.

:

3. METODOLOGIA:

Nos tempos atuais, diante de tamanha evolução no campo tecnológico, empresarial e social, o Estado não pode ficar à margem, apenas como expectador. A idéia de uma Administração Pública baseada na tradição, na rigurosidade formal, numa ordem burocrática pesada, está se tornando modelo ultrapassado e nada eficiente.

A necessidade de um modelo gerencial na gestão administrativa, capaz de realizar a função pública de forma eficiente, moderna, acompanhando a evolução econômica e financeira da sociedade, onde com a crescente demanda por bens, obras, serviços em todo o País, quando ao Estado cumpre garantir o desenvolvimento econômico e social, tornaram-se imprescindível adoção de procedimentos e mecanismos de controle, que garantam a aplicação do grande volume de recursos disponíveis, com eficiência e transparência.

Sendo necessário levar esta realidade aos integrantes do primeiro escalão e a pessoa responsável, no caso diretamente para o Prefeito que aprove o projeto e abra uma licitação que é uma das formas, mas eficientes utilizadas pela Administração Pública.

4. A ORGANIZAÇÃO PÚBLICA: PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO NEGRO/PR

4.1 - Descrição geral:

No caso em que este trabalho esta propondo é a melhoria da folha de pagamento chamado holirith, atualmento já ocorreram mudanças na forma como era confeccionado em folhas continuas onde as informacoes permanecia visivel para quem manuseasse o material, para envelopes fechado, assim somente usuaria tem assesso as informações após abrir o envelope

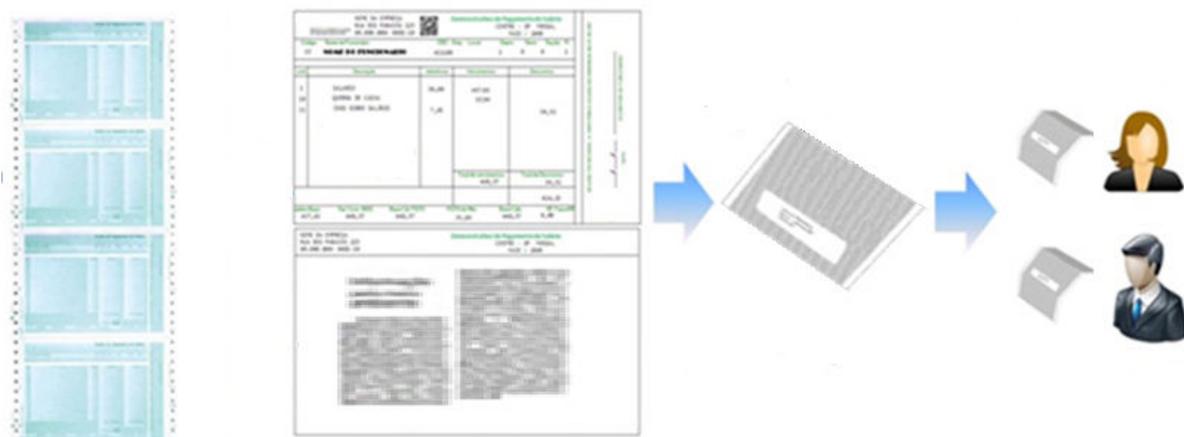


Figura 5 Exemplo de Holirite

O calcula da folha de pagamento de cada período de totalmente no papel, sendo calculado os impostos, seguros, INSS, e quaisquer outras deduções aplicáveis a cada trabalhador, além do rendimento efetivo. A vantagem de utilizar um sistema manual é que é muito barato, praticamente sem custos iniciais. A desvantagem é quantidade de tempo que leva para processar a folha de pagamento. Além disso, é muito fácil cometer erros no processamento manual, e a multa pelos erros, principalmente erros de tributação, pode ser muito cara.

4.2 - Diagnóstico da situação-problema:

Quando se define um novo sistema , usualmente se aplica uma estrutura de gestão composta por pessoas que conheçam o sistema onde todos os integrantes devem ser pessoas com conhecimento do projetos, que entendam os processos dentro da instituição e que tenham dinamismo e pró-atividade.

O ponto-chave para a análise desse problema necessita um breve fundamentação no entendimento da gerência de recursos humanos em uma prefeitura. Hoje, ainda são poucas as prefeituras que incentivam o progresso na carreira acadêmica de seus servidores. As aberturas de concursos geralmente não são para cargos de alto escalão, o que não exige muitas qualificações dos futuros servidores e mantém uma média elevada de funcionários com até o segundo grau completo. Outro agravante é que os cargos públicos não possuem a mesma dinâmica de cobrança das instituições privadas, principalmente no tocante a eficiência. Via de regra, todo cidadão brasileiro possui o estigma, seja ele correto ou não, de que a principal virtude do serviço público é a morosidade.

A complexidade desse problema vai muito além da vontade de mudar esta visão em si, porém há algumas soluções eficientes que podem ser realizadas. Quando da implantação de um sistema, um dos erros mais freqüentes é a implantação em paralelo com a operacionalização dos processos. Se a implantação envolve capacitação de servidores, essa atividade deve ser realizada na íntegra, com dedicação exclusiva e envolvendo apenas as pessoas que irão se envolver neste projeto de modernização sendo necessário a execução de todas as funções e atribuições no novo setor.

4.3 – A resistência pessoal

Outro problema para o sucesso da implantação de um novo sistema está, novamente, ligado aos recursos humanos. Só que os limites desse problema alcançam todos os recursos que estão envolvidos nesta novo sistema que necessitará de atualização diversas, para que assim que o funcionario acessar sua pagina, tenha informações atualizadas. A indagação mais comum quando se começa a implantar

uma nova forma de executar um serviço é a famosa “sempre fiz dessa maneira, porque eu vou mudar?”.

Para a alta administração, as vantagens de implantação de um novo sistema, vão de óbvias à necessárias, para o escalão seguinte, dependendo do nível de comprometimento com a gestão atual, onde durante o processo de implantação do novo sistema, é preciso levar em consideração que toda mudança, invariavelmente, gera uma reação de resistência. Isso desencadeia uma lista de percepções que vão desde o medo do desconhecido até a certeza de conseqüências negativas, mesmo que comprovada a necessidade de fazer uso do que a tecnologia, que a cada ano vem demonstrando um instrumento muito importante para auxiliar e oportunizar a apresentação do cliente que aqui em específico é o funcionariolismo público, o qual o Setor de recursos humanos tem diversas funções relativo ao mesmo, sendo apresentado abaixo;

MENSAIS

- . Folha de Pagamento
- . Resumo de Proventos
- . Holerith de Pagamento
- . Crédito Bancário
- . Imposto de Renta na Fonte
- . Verbas Diversas

FERIAS E PROVISÃO

- . Recibo de Férias
- . Provisão Contábil Mensal de Férias
- . Provisão Contábil Mensal de 13o.Salário

RESCISÃO DE CONTRATO

- . TRCT - Termo de Rescisão
- . GRFC
- . Impressão de Médias (Tela de impressão do TRCT)

DIVERSOS

- . Folha de Pagamento por Local (Obra/Tomadores/Temporários)

IMPRESSÃO DE DADOS

- . Acumulados
- . Bancos
- . Departamentos

- . Seções
- . Funções
- . Sindicatos

RELATÓRIOS DO GERADOR ADMISSÃO

- . Autorização para Descontos
- . Compr Receb Devol Docs Admissão
- . Contrato de Experiência
- . DCPIS - Documento de Cadastramento
- . Declaração de Dependência do IR
- . Opção do FGTS
- . Questionário de Vale Transporte
- . Termo Responsabilidade Sal Família

DEMISSÃO

- . Aviso Prévio (do Empregador)
- . Aviso Prévio (do Empregado)
- . Dados p Requerimento Seg Desemprego
- . Pedido Homologação Preposto
- . Solicitação Extrato FGTS p Rescisão
- . Término Normal do Contrato Experiência

FOLHA DE PAGAMENTO

- . Folha de Pagamento (Mensal)
- . Folha de Pagamento (Ordem Alfabética)
- . Folha de Pagamento (Sintética)
- . Folha de Pagamento (Autônomos)

HOLERITH / RECIBO

- . Holerith (Modelo 02)
- . Holerith Labo 02
- . Recibo Pagto Contr Individual

MENSAIS

- . Aviso de Férias (Simples)
- . Aviso de Férias
- . Cartão de Ponto
- . Planilha de Movimento
- . Relação (Admitidos no Mês)
- . Relação (Admitidos p Transferência no Mês)
- . Relação (Demitidos e Transferidos no Mês)
- . Relação de Aniversariantes
- . Relação de Férias Adquiridas
- . Relatório de Contr Sindical
- . Solicitação 1a.Parc. 13o.Salário

- . Solicitação Férias Abono Pec (Simples)
- . Solicitação Férias Abono Pecuniário

OCORRÊNCIAS DO CONTRATO

- . Advertência Disciplinar
- . Suspensão Disciplinar

RELATÓRIOS DIVERSOS

- . Relação de Funcionários (EmpDepSec)
- . Relação de Funcionários (Local)
- . Relação de Funcionários (Registro)

II - TRUE TYPE

ADMISSAO

- . Declaração de Encargos de Família
- . Ficha de Salário Família
- . Termo de Compromisso de Estágio
- . Termo de Responsabilidade Sal Família

DEMISSÃO

- . Carta de Referência

MENSAIS

- . Aviso de Férias
- . Relação de Aniversariantes
- . Relatório de Férias Adquiridas

OCORRÊNCIAS NO CONTRATO

- . Advertência Disciplinar
- . Relatório Auxiliar da CAT
- . Suspensão Disciplinar

RELATÓRIOS DIVERSOS

- . Cadastro do Funcionário
- . Quadro de Horário de Trabalho
- . Relação de Funcionários (Alfabética)
- . Relação de Funcionários (Registro)
- . Relação Dependentes Imposto de Renda
- . Relação Dependentes Salário Família

5. PROPOSTA

A Área de Recursos Humanos deixou de ser um mero departamento de pessoal para se tornar peça chave de transformações dentro de uma organização. Há pouco tempo atrás, o departamento de recursos humanos atuava de forma mecanicista onde a visão do empregado prevalecia à obediência e a execução da tarefa, e ao chefe, o controle centralizado. Hoje o cenário é diferente: os empregados são chamados de colaboradores, e os chefes de gestores. Pode-se afirmar que gerir pessoas não é mais um fator de uma visão mecanicista, sistemática, metódica, ou mesmo sinônimo de controle, tarefa e obediência. É sim discutir e entender o disparate entre as técnicas tidas como obsoletas e tradicionais com as modernas, juntamente com a gestão da participação e do conhecimento. A gestão de pessoas visa à valorização dos profissionais e do ser humano, diferentemente do setor de Recursos Humanos que visava à técnica e o mecanicismo do profissional.

Diante do exposto, para um estudo sobre a evolução da área de recursos humanos frente ao ambiente de constantes mudanças, torna-se necessário entender com se desenvolveu esse processo numa perspectiva histórica e atual, no sentido de identificar de que forma as mudanças ocorridas no cenário organizacional contribuíram para o processo de fortalecimento das novas tendências de gestão de recursos humanos e juntamente com o objetivo de esclarecer como se desenvolveu a evolução da área de Recursos Humanos e seu vínculo com o movimento de mudança organizacional.

De qualquer forma, outro fator que ajudará a desenvolver um ambiente mais agradável na organização é refletir sobre os aspectos estruturais, operacionais e comportamentais que envolvem o gerenciamento de pessoas, ou seja, compreender a organização e as pessoas que estão inseridas dentro do seu contexto. Para a organização, no entanto, por em prática certas premissas deve saber diferenciar e entender as diferenças de cultura e clima organizacional.

A interpretação que queremos propor é que a gestão de recursos humanos constitui uma função política de regulação que se volta para dentro e para fora das organizações públicas, pondo-se como mediadora entre a burocracia e os

Sistema de folha de pagamentos é informatizado, muitas empresas oferecem softwares de computador que irão realizar o processamento da folha de pagamento, onde será inserido os dados de cada trabalhador quando ele for contratado, mas depois disso, o software irá calcular automaticamente os impostos e outras deduções. A maioria dos programas também irá processar formulários para cada funcionário no final do ano, o que pode realmente economizar bastante tempo. As vantagens deste tipo de sistema são inúmeras - menos erros potenciais e menos tempo gasto no processamento da folha de pagamento. Além disso, os empregados podem ser treinados para executar o programa com mais facilidade, por isso você não vai precisar depender de apenas uma pessoa para processar a folha de pagamento. As desvantagens terá que ser inserido os horários de cada funcionário manualmente, e o software tem que ser atualizado anualmente ou quando novas leis fiscais entram em vigor. Também podem existir alguns encargos adicionais se o software tem que ser configurado especificamente, necessitando ser atualizado.

Abaixo temo a figura 7 e 8, que apresenta um modelo do que seria disponibilizado ao funcionario, que após acessar um link na pagina da Prefeitura, teria acesso a esta tela o qual seria necessario o funcionario se identificar para ter acesso a sua pagina, geralmente é acessado de um numero, que podera ser o CPF ou matricula funcional e uma senha, que será disponibilizado ao funcionario, uma senha temporaria e após este terá que mudar para uma senha pessoal, praticamente uma situação que todos os funcionarios realizam, qual vão ao banco receber os seu salarios, como toda a novidade trará algumas duvidas que poderam ser sanadas ou auxiliadas pelos funcionario do Setor de recursos humanos, como já vem sendo realizado auxiliando alguns funcionarios que não conseguem se adqvar aos novos sistemas, temos que levar em conta as limitações de algumas pessoas, muitas vezes por falta de estudo ou o minimo de conhecimento em informatica.

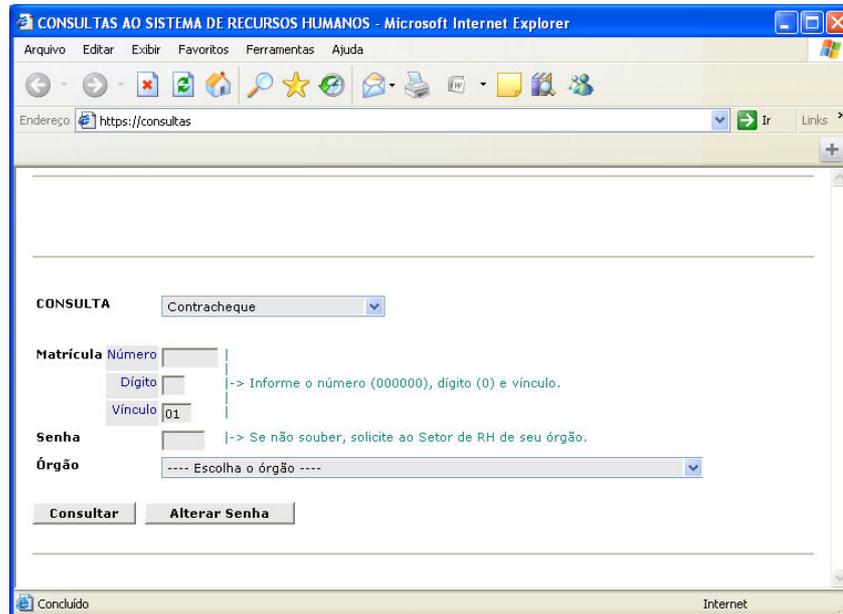


Figura 7 Site Proposto

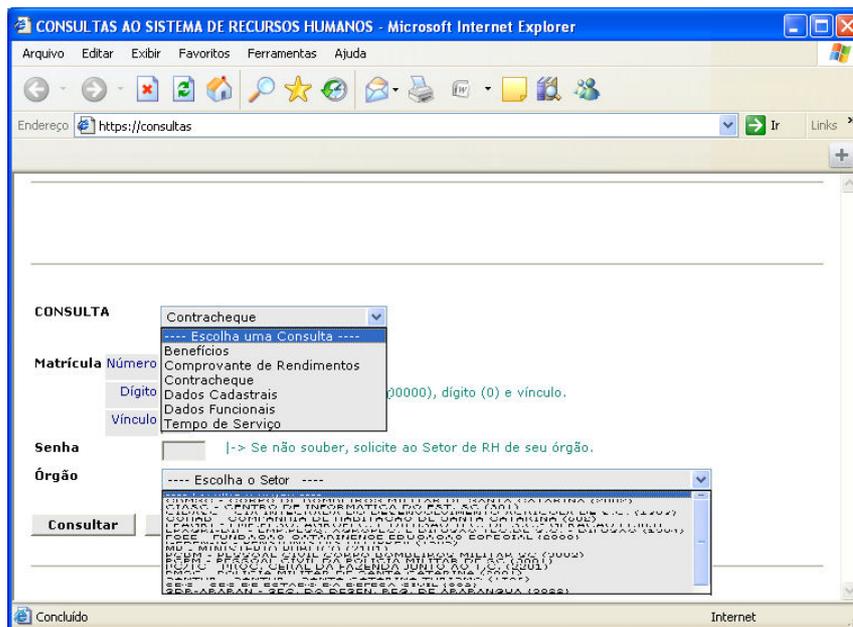


Figura 8 Site Proposto com detalhes

As figuras são altamente explicativas, local onde serão disponibilizadas diversas informações aos funcionários, dependendo de sua elaboração, que deverá ser de simples acesso, com o máximo de informações disponível.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de fazer parte de nossas vidas, o conceito dos sistemas integrados, se populariza aos poucos, mesmo quando a informatização era um sonho distante, já que os sistemas de informatização não dependem somente de informática ou tecnologia para serem elaborados, eles dependem de conhecimentos administrativos e operacionais, há pouco tempo atrás em que a informática era um privilégio para poucos os equipamento eram muito caros, havia pouca disponibilidade de mão-de-obra e sua instalação exigia grandes investimentos em infra-estrutura, mais os sistemas de informação sempre existiram, de uma maneira ou outra, os dados eram processados e transformados em informações, ainda que de uma forma muito mais trabalhosa, temos funcionários que ainda estão desempenhando suas funções, dentro da quadra da administração publica, que sabem o quando era trabalhoso o desempenhar de suas funções sem o auxilio que a informatização disponibiliza nos dias atuais, principalmente na área de contabilidades, onde exigia uma quantidade de funcionários bem mais numerosos, para executar serviços que um sistema informatizado pode executar com muita rapidez e eficiência.

Aqui nada mais quer do que disponibilizar aos funcionários das Prefeitura Municipal de Rio Negro/PR, um sistema que lhe ofereça condições de acessar através de uma forma segura e moderna, todas suas informações profissionais e apresentação de seus direitos remunerarias.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Prefeitura Municipal de Rio Negro – PR

Disponível em: <http://www.rionegro.pr.gov.br/>

ADMINISTRADORES o portal da administração

Disponível em: www.administradores.com.br

Rede Comum de Conhecimento

Disponível em: www.rcc.gov.pt

Organização Mundial da Saúde

Disponível em: www.opas.org.br

Paulo Roberto e Carmen Lícia

Disponível em: <http://textospra.blogspot.com/2009/08/493-o-suposto-aumento-da-produtividade.html>

Portal Brasil

Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/>

Polícia Militar Santa Catarina

Disponível em: www.pm.sc.gov.br/

Governança Brasil

Disponível em: www.govbr.com.br

Star System Educacional

Disponível em : www.starsystem.com.br

GED-Gestão Eletrônica de Documentos

Disponível em: www.ged.net.com