

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

FLAVIA DONADON

**GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO DA
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E RECURSOS HUMANOS DE
PARANAGUÁ - PR**

MATINHOS

2018

FLAVIA DONADON

**GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO DA
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E RECURSOS HUMANOS DE
PARANAGUÁ - PR**

Trabalho de Conclusão de Curso da Graduação em
Administração Pública da Universidade Federal do
Paraná, requisito para obtenção do grau de Bacharel
em Administração Pública.

Orientador: Augusto Junior Clemente

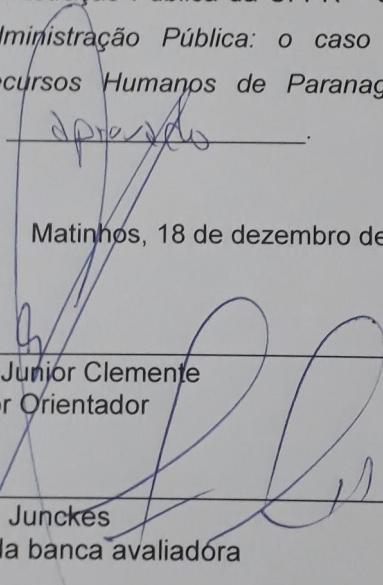
MATINHOS

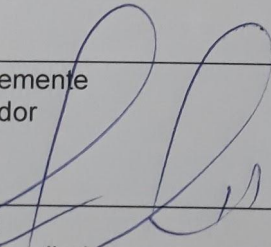
2018

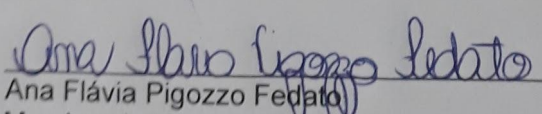
ATA FINAL DE DEFESA DE TCC DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

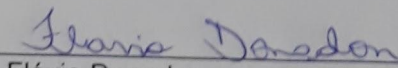
Aos dezoito dias do mês de dezembro de 2018, na sala 26 A do bloco didático da UFPR – Setor Litoral, reuniram-se em banca, sob a presidência do professor Dr. AUGUSTO JUNIOR CLEMENTE, o professor Dr. IVAN JAIRO JUNCQUES e o professora Me. ANA FLÁVIA PIGOZZO FEDATO, para examinar o trabalho de autoria da acadêmica Flávia Donadon. O Trabalho de Conclusão do Curso de Bacharelado em Administração Pública da UFPR – Setor Litoral, intitulado: *Gestão de Pessoas na Administração Pública: o caso da Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos de Paranaguá – PR*, recebeu conceito AS, tendo sido aprovado.

Matinhos, 18 de dezembro de 2018.


Augusto Junior Clemente
Professor Orientador


Ivan Jairo Junckes
Membro da banca avaliadora


Ana Flávia Pigozzo Fedato
Membro da banca avaliadora


Flávia Donadon
Acadêmica

GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO DA

SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E RECURSOS HUMANOS DE PARANAGUÁ - PR

RESUMO

Esta pesquisa apresenta um estudo preliminar sobre a Gestão de Pessoas na Administração Pública tendo como objeto a Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos da Prefeitura de Paranaguá - Paraná. O objetivo foi o de exibir as características organizacionais da instituição e como ela está estruturada no ano de 2018. A metodologia foi a pesquisa bibliográfica sobre Gestão de Pessoas realçando este debate na Administração Pública, bem como a pesquisa documental sobre a Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Paranaguá, de maneira que apresentasse as dificuldades e potencialidades da mesma. Foi perceptível que os conteúdos específicos à Gestão de Pessoas na Administração Pública e as Carreiras Administrativas são escassos e à muita complexidade em adquirir informações da Prefeitura, tornando os acessos mais difíceis as informações desejadas. Os dados levantados demonstraram que a secretaria passou por mudanças administrativas, na qual teve a unificação de 3 secretarias, adquirindo as qualificações estabelecidas pela Constituição Federal de 1988 e as normas da Lei Orgânica do Município com seus respectivos assuntos setoriais, fato que também refletiu nos seus recursos financeiros e de pessoal, porém à Prefeitura Municipal de Paranaguá está em constante desenvolvimento se aprimorando e tendo mais recursos ano após ano para seu aperfeiçoamento.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Administração Pública; Secretarias Municipais; Paranaguá.

1. INTRODUÇÃO

A Administração Pública, com seus diversos órgãos e agentes, presta diversos serviços para o bem-comum da sociedade. Gerenciando diversas áreas, como: a segurança, saúde, educação, meio ambiente, cultura, entre outros e sendo exercida, para a preservação da ordem social e desenvolvimento do território em questão.

Os cidadãos produzem sua demanda de necessidades cujo os gestores devem tentar supri-las, mas diversas situações acabam não colaborando com o

desempenho preciso, como por exemplo a falta de capacitação e a falta de incentivo aos servidores. Por isso é importante e necessário a atualização permanente de ferramentas de trabalho, incentivo aos funcionários e melhores condições expediente para melhor performance do Estado. Além do mais, a organização burocrática do Estado aflige em diversos aspectos o desenvolvimento do serviço administrativo, os privando de melhorias pela morosidade dos processos públicos. Para minimizar o modelo burocrático do Estado brasileiro, a Reforma Gerencial do Estado, implementada em 1995, procurou modernizar o Estado e torná-lo cada vez mais eficaz (BRESSER-PEREIRA, 2010).

Neste sentido, pretende-se investigar nesta pesquisa a Gestão de Pessoas na *Secretaria de Administração e Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Paranaguá*. Trata-se de uma pesquisa exploratória e um estudo de caso que procura responder a seguinte problemática: quais as características organizacionais desta instituição? Como ela está organizada e quais as suas capacidades institucionais?

Os métodos utilizados para realização deste trabalho, consistem na uma revisão de literatura de Gestão de Pessoas e sua atuação na Administração Pública, bem como pesquisa documental sobre a Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Paranaguá.

Com a realização desta pesquisa busca-se informação e conhecimento na área de gestão de pessoas, tendo em vista que o trabalho de gestores deve gerar melhorias para os problemas do conjunto de cidadãos, ajudando ao desenvolvimento da sociedade em que todos se encontram. Fazendo com que todo cidadão tenha o que é seu por direito e com boa qualidade de serviços ao seu dispor.

Logo, é necessário que os administradores públicos tenham postura ética no trabalho, e compromisso com à área pública. Sendo sua obrigação, nas mais diversas áreas, fazer com que se tenha uma boa administração, tornando-a eficaz e de qualidade. Neste sentido, a gestão de pessoas na administração pública ganha grande destaque e está no cerne do debate sobre a qualidade dos serviços públicos.

Importa destacar também que o município de Paranaguá é o maior do litoral paranaense e o primeiro do estado do Paraná, existindo escassas pesquisas voltadas aos assuntos da temática em voga nesse local e nesse órgão. Objetiva-se, portanto, apresentar as dificuldades e potencialidades da Gestão de Pessoas na Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos na cidade de Paranaguá.

O texto está organizado da seguinte forma: em primeiro lugar abordaremos a discussão teórica sobre gestão de pessoas, centrando-se prioritariamente em conceitos básicos deste tema na gestão pública. Em seguida contextualizamos a Prefeitura de Paranaguá e a respectiva Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos. Concluindo com as considerações finais sobre o trabalho apresentado.

2. CONCEITOS FUNDAMENTAIS SOBRE GESTÃO DE PESSOAS

2.1.1 Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas está relacionada diretamente à Administração de Recursos Humanos, área que está em constante desenvolvimento devido às necessidades do ser humano e as necessidades das instituições.

Num ponto de vista histórico Gemelli e Filippim (p. 161, 2010) afirmam que “[...] a gestão de pessoas surgiu em razão da demanda de atividades para cumprimento das leis trabalhistas e para adotar medidas de controle, principalmente disciplinares”.

Os recursos humanos cujo são as atribuições existentes na Gestão de Pessoas “[...] surgiu nos Estados Unidos sob o nome de administração de pessoal, em 1883, com a criação da Comissão do Serviço Público. Tinha a finalidade de proteger o sistema de mérito contra intromissões políticas” (SANTOS, p. 97, 2006, apud GEMELLI E FILIPPIM, p. 163, 2010)

A função da Gestão de pessoas é conceder a cooperação eficaz das pessoas

para alcançar os propósitos referentes ao indivíduo e à organização (CHIAVENATO, 2014).

Em suma, “a gestão de pessoas é um modelo amplo que diz respeito à maneira como os indivíduos se estruturam para orientar e gerenciar o comportamento humano no ambiente organizacional” (CHIAVENATO, p. 09, 2004).

Ao se tratar de organizações, se fala das pessoas que as incorporam, que as reforçam, que lhe dão personalidade e inteligência (CHIAVENATO, 2014).

Conforme Chiavenato, “embora as organizações não sejam criadas apenas para ter pessoas, não existem organizações sem a presença delas. Na realidade, as organizações são conjuntos integrados de pessoas”. (2014, p. IX).

As pessoas não devem ser usadas em uma corporação apenas como um meio de recurso produtivo. Na verdade, elas devem ser beneficiadas pela sua colaboração e participação ativa, pois são elas que fazem a diferença.

Chiavenato (2014, p. IX) declara:

São as pessoas que mantêm e conservam o status quo já existente, e são elas – apenas elas – que geram e fortalecem a imaginação, a criatividade e a inovação e o que deverá vir a ser. São as pessoas que produzem, vendem, servem ao cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios das empresas. Inclusive dirigem outras pessoas.

Entende-se que “As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a ser a competência básica da organização [...]” (CHIAVENATO, 2014, p.5).

Porém, é necessária que à satisfação do servidor esteja garantida pois pode interferir em seu progresso e desempenho, conforme Kramer e Faria (2007, p. 84): “A consciência dos indivíduos de que devem executar uma tarefa pode ser obliterada por fenômenos ou situações que emergem das relações interpessoais e da interação entre indivíduos e organização”.

Se o indivíduo encontra-se insatisfeito tende a se afastar de seu local de trabalho, se ausentando constantemente e acaba produzindo cada vez menos perdendo a qualidade de serviço (CHIAVENATO, 2014).

Chiavenato (2014, p. 12) diz: “a felicidade na organização e a satisfação no trabalho são determinantes do sucesso organizacional”.

O comportamento organizacional, é o resultado de uma soma dos diversos aspectos encontrados na área trabalhista que acarretam em sua boa execução. Sendo necessário que as atividades propostas pelo órgão, sejam cumpridas conforme as regras inseridas.

A construção de um ambiente adequado de trabalho que respeita os direitos do indivíduo, beneficia diretamente à instituição, visando sua melhora de produção e ao atendimento ao público promovendo atendimento qualificado (CHIAVENATO, 2014).

Se o indivíduo se identifica com a efetivação de seu local de trabalho, eventualmente passa por uma adaptação melhor, compatibiliza-se e cada vez mais colabora com a organização (KRAMER, FARIA, 2007).

Para Kramer e Faria (2007, p. 84-85):

De forma geral, vincular-se significa estabelecer uma relação, um elo com algo ou alguém. De forma mais específica, o vínculo organizacional é uma relação que o indivíduo estabelece a partir do seu trabalho, denotando o seu grau de ligação com a organização, o grau de envolvimento com os seus projetos e objetivos, assim como o comprometimento com seus problemas, políticas, desempenho e resultados.

Segundo Chiavenato (2014), para a maior satisfação dos funcionários em seu âmbito de trabalho, são necessárias iniciativas da Gestão de Pessoas, cujo precisam analisar a remuneração de seus contribuintes, os benefícios oferecidos, a evolução de carreiras e à capacitação dos usuários.

De acordo com Kramer e Faria (2007, p.96), “reconhecimento e valorização do próprio trabalho. Tem como objetivo identificar com que frequência o indivíduo percebe que o seu trabalho é reconhecido e/ou valorizado pela organização”.

A comunicação entre os meios, tem forte importância na formação e aperfeiçoamento dos vínculos, proporcionando aos envolvidos a probabilidade de participar na definição de argumentos e conteúdos pertinentes à organização em questão e ao seu próprio trabalho individual (KRAMER, FARIA, 2007).

As recompensas organizacionais aos seus funcionários, giram em torno das financeiras e não financeiras. Enquanto a recompensa financeira está relacionada à remuneração monetária, a não financeira busca suprir os desejos de auto realização individual do ser humano (CHIAVENATO, 2014).

Assim, “a remuneração é baseada em metas e resultados a serem

alcançados, com ênfase no desempenho futuro e em valores variáveis e flexíveis”. (CHIAVENATO, 2014, p. 238)

Existem competências distintas para cada cenário previsto na organização, sendo elas: gerenciais, interacionais, fundamentais, de solução de problemas, de capacitação, comunicação e apoio. O conjunto dessas competências favorecem à eficiência plena da conjuntura institucional (CHIAVENATO, 2014).

À globalização estabelece que é necessária à atualização constante das ferramentas utilizadas nas organizações, tanto na área tecnológica quanto na área de qualidade de serviço, afetando diretamente nas pessoas envolvidas. À eficiência do trabalho desenvolvido é capaz de superar todos os desafios introduzidos pelo momento histórico (CHIAVENATO, 2014).

“Aspectos como globalização, desenvolvimento da TI, inovação disruptiva, competição desenfreada, necessidade de reduzir custos, ênfase no cliente e a necessidade de competitividade trazem impactos que a área não pode ignorar. Assim, se o mundo mudou e as empresas também, a área de GP precisa acompanhar essas mudanças. Em muitas organizações a GP vai na frente, como o carro-chefe das mudanças organizacionais.” (CHIAVENATO, 2014, p.479)

Portanto, à Gestão de Pessoas necessita de diversos aspectos para a eficaz de sua desenvoltura seja nas empresas privadas como na área pública. Sendo ainda mais importante na administração pública, devido à oferta de serviços primordiais ao bem-estar social de todos, cujo os funcionários são os agentes que ficam à frente da execução de encargos essenciais para a garantia de direitos humanos.

2.1.2 Gestão de Pessoas na Administração Pública

Chiavenato (2009) conceitua que a administração é o conjunto operacional de funções essenciais como a organização, controle, direção e planejamento.

A administração pública tem como objetivo cuidar das pessoas presentes no Estado, sem os diferenciar um dos outros. Cuidando de seus direitos e interesses coletivos através de serviços, regras e produtividade (MARTINS; PIRANTI, 2006).

De Paula (2005, p.83), diz que a administração da área pública “é um processo pelo qual as agências estatais implementam e executam políticas governamentais determinadas pelas autoridades públicas e se baseiam em uma estrutura legal, na qual a otimização de recursos tem importância secundária”.

São deveres do corpo de funcionários públicos a responsabilidade de promover os fatores que são direitos essenciais daqueles que participam de uma democracia, proporcionando à saúde, segurança, educação, previdência e assistência social, entre outros aspectos. Tais direitos compete às instituições públicas, mas principalmente aos servidores públicos, que ficam à frente dessas atividades (BRAGA, 1998).

Se dá a denominação de serviços públicos as ações e práticas próprias das esferas políticas existentes no país, tornando-se o meio de execução responsável pela conservação do Estado e da sociedade (MAZZA, 2018).

À área pública passou por diversas reformas administrativas, cada uma com suas adversidades, que foram se reestruturando a partir das teorias clássicas, muitas dessas mudanças decorria dos governos que assumiam o poder posteriormente as eleições (PIERANTONI, 2001).

Nos anos da década de 1990, no Brasil, a Reforma Gerencial tentou substituir o modelo de administração pública burocrática, adequando-se à demanda que priorizava a eficiência nas propostas de serviços prestados pelo Estado (BRESSER-PEREIRA, 2010). A reforma tinha os seguintes objetivos: (a) Definição de metas a serem alcançadas pelos servidores públicos; (b) Preservação de autonomia aos administradores públicos principalmente na gestão dos recursos humanos podendo cuidar dos recursos disponibilizados; e (c) O monitoramento de execução das atividades (COSTA, 2008).

O serviço público demanda a satisfação dos cidadãos e cada região tem suas necessidades próprias, assim os serviços são articulados com as dificuldades presentes em cada território para obter o maior impacto das ações implementadas (GEREMIA, 1998).

Segundo Geremia (1998, p. 120), “a satisfação do cidadão, a nível político

pode ser mensurada através de alguns aspectos, tais como a qualidade de vida, a coesão nacional e a direção seguida pelo serviço público”.

Pelas condições da base administrativa que cuida de diversos assuntos referentes à sociedade, é necessário que seu ambiente de tarefas e missões encontre-se em sintonia, para realizar com êxito suas obrigações predestinadas e alcançar a satisfação do usuário, de tal forma que não ultrapasse os limites da lei (GEMELLI E FILIPPIM, 2010).

A gestão de pessoas na administração pública tem função estratégica, em que se busca a articulação das metas estratégicas da organização com as políticas de progresso e desenvolvimento de pessoal (GEMELLI E FILIPPIM, 2010). Ou seja, se trata de capacidade estatal, no qual os recursos humanos são de fundamental importância.

Ao se trabalhar em torno apenas da burocracia, são esquecidas as prioridades impostas pelo setor de recursos humanos para o bom funcionamento da organização, como por exemplo à motivação aos servidores (GEMELLI E FILIPPIM, 2010).

Devido a ampliação demográfica, é submetido ao poder público as responsabilidades de suprir as necessidades da sociedade que aumentam constantemente, oferecendo serviços, reforçando e incrementando novas obras, projetos e materiais (VASCONCELOS, p. 125 a 147, 1936 apud JUNIOR, p. 214).

Atualmente à concepção de carreira, instituída no século XIX, se refere a trajetória profissional em constante desenvolvimento e progresso, que passa por etapas evolutivas devido ao seu desempenho pessoal (BALASSIANO; VENTURA; FONTES FILHO, 2004).

Sendo assim as instituições não necessariamente tem o melhor desempenho através de boas políticas, mas o ato de crescimento pessoal como a carreira pode complementar o triunfo psicológico essencial previsto pelas exigências da mente humana para sua satisfação (BALASSIANO; VENTURA; FONTES FILHO, 2004).

A carreira proporciona além de boa remuneração, outros aspectos para

melhores condições de vida, como segurança, boa saúde, instalações materiais e à busca para possuir melhor educação, incrementando o rendimento pessoal (BALASSIANO; VENTURA; FONTES FILHO, 2004).

No Brasil, as carreiras dignas no serviço público não são muito expandidas, somente no poder judiciário, poder legislativo federal e no âmbito militar que é possível observar planos de carreira. O planos de carreira militar podem durar em torno de 30 anos, em que o valor final do salário é superior ao inicial em decorrência do período trabalhado (PEREIRA,1996).

O ingresso na carreira do poder judiciário, é feita através de concurso público onde dispõe de excelentes salários iniciais aos seus contratados podendo aumentar conforme o tempo trabalhado, tendo cargos como Juiz, Promotor de Justiça, Defensor Público e Procurador como exemplo. No poder legislativo, onde seu atrativo principal é o valor da remuneração, podem trabalhar no Senado Federal, Câmara dos Deputados entre outros órgãos. Ambas esferas possuem profissionais nomeados através de eleição e os respectivos nomeiam cargos de comissão. Existe uma proposta de reforma administrativa que vai ser apresentada no ano de 2019 conforme à entrada do novo presidente, que pode reduzir o número de carreiras da União.

Segundo Pereira (1996), à ineficiência do serviço público aumenta devido à desmotivação e ausência de disposição dos servidores devido à limitação dos planos de carreiras no Brasil.

Para Carvalho e Tonet (1994, p. 144-145):

“Acomodação, falta de compromisso, morosidade e descrédito são presenças constantes no comportamento dos funcionários públicos, resultantes da falta de perspectiva de carreira, dos baixos salários, do conhecimento do seu papel organizacional, das tarefas limitadas e repetitivas, da ausência de oportunidades de participação nas decisões que envolvem suas tarefas, da falta de sistemas ou práticas que avaliem e estimulem o desempenho e a produtividade individual e grupal.”

Ao fazer pouco caso do investimento na área de Recursos Humanos, o reflexo do descaso se dá na desvalorização do trabalho prestado pelos servidores e podem consequentemente atrapalhar na profissionalização dos mesmos

(PIERANTONI, 2001).

3. CONTEXTUALIZAÇÃO DO OBJETO DE PESQUISA: A PREFEITURA MUNICIPAL DE PARANAGUÁ

O município de Paranaguá, instalado em 26 de novembro de 1648, é denominado como “Mãe do Paraná” ou “Berço da Civilização Paranaense” por ser o primeiro município no estado do Paraná, localizado no litoral paranaense. Possuindo uma área territorial de 806,225 Km² segundo o ITCG-PR, sendo o maior município do litoral paranaense, contendo dois distritos administrativos que são Paranaguá e Alexandra (IPARDES, 2018).

Em 1647 foi denominada “Paranaguá”, mas somente em 05 de fevereiro de 1842 com a Lei Provincial n.º 5 foi considerada categoricamente como cidade e não mais como uma vila como foi considerada em 1648 (IBGE, 2017).

O município está a 91 km de Curitiba, capital do estado do Paraná. Tendo os municípios de Matinhos, Morretes, Antonina, Guaraqueçaba e Pontal do Paraná como seus vizinhos (PARANAGUÁ, 2018).

O IBGE (2017), em seu último CENSO em 2010, considerou que havia 140.469 habitantes existentes e que aproximadamente em 2018 tenha 153.666 habitantes.

A Prefeitura Municipal de Paranaguá, antigamente era situada no antigo Palácio Visconde de Nácar, localizado no Centro Histórico da cidade, tombado em 1966 como patrimônio histórico e artístico do estado (PREFEITURA, 2018).

Atualmente, a Prefeitura, está instalada no Palácio São José, Centro Histórico, antigo colégio das irmãs de caridade, quando em 1978 o prédio foi conquistado para ser a sede da Prefeitura Municipal, sendo inaugurado em 29 de julho de 1980, dia em que é comemorado o aniversário da cidade (PARANAGUÁ, 2018).

As prefeituras cuidam dos interesses locais seguindo as normas da Constituição Federal de 1988, busca desenvolvimento, manutenção e bem-estar

aos cidadãos, tendo autonomia administrativa e política podendo suplementar as leis impostas. Cuidando da educação, saúde, serviços urbanos, assistência social, segurança, meio ambiente, agricultura local, esportes, urbanismo e trabalho para os cidadãos. Suas obrigações são encontradas na Lei nº 6.448 de 11 de outubro de 1977 e propriamente a Prefeitura de Paranaguá possui suas atribuições na Lei Orgânica do Município (BRASIL,1988).

No Art. 15 da Lei nº 6.448 de 11 de outubro de 1977, indica quais são as competências de autonomia das Prefeituras, que no caso são por exemplo as eleições locais de prefeito e vereadores, arrecadação de tributos e organização dos serviços de dever público, entre outros deveres.

O atual prefeito se chama Marcelo Elias Roque, filho do ex prefeito Mário Manoel das Dores Roque, e é vinculado ao Partido Verde.

A estrutura das secretarias da instituição, no ano de 2018, encontra-se dividida da seguinte maneira:

TABELA 1 - SECRETARIAS E SEUS SETORES

SECRETARIAS	SETORES
De Administração e Recursos Humanos	Gabinete do Secretário, Licitação, Abastecimento e Almoxarifado Central, Departamento de Protocolo, Departamento de Patrimônio, Departamento de Atos Oficiais, Departamento de Tecnologia da Informação, Procon, Arquivo Público, Sala do Empreendedor, Supervisão Predial, Segurança do Trabalho
De Agricultura, Pesca e Abastecimento	Gabinete do Secretário, Administração Regional da Ilha do Mel, Administração Regional da Ilha do Mel – Nova Brasília, Administração Regional de Alexandra, Correio de Alexandra, Depuradora de Ostras

De Assistência Social	Gabinete do Secretário, Superintendência, Departamento de Proteção Especial e Básica, Departamento de RH, Financeiro, Bolsa Família, Cadastro Jovem Aprendiz, Centro Pop, Conselho Tutelar, Sala dos Técnicos, Diretoria, Sala dos Conselhos, PROVOPAR, Lar das Meninas, Lar dos Meninos, CREAS MSE – Medida Sócio Educativa, CREAS, CRAS – Nilson Neves, CRAS – Porto dos Padres, CRAS – Serraria do Rocha, CRAS – Vila Garcia, Agência do Correio Ouro Fino, Agência do Correio Ilha dos Valadares
De Comunicação Social	Comunicação, NEC – NÚCLEO ESPECIAL DE COMUNICAÇÃO
De Cultura e Turismo	Gabinete do secretário, Departamento de Turismo, Posto de Informações Turísticas – Rocio Praça da Fé, Posto de Informações Turísticas – Rodoviária, Posto de Informações Turísticas – Nova Brasília Ilha do Mel, Departamento de Cultura, Casa da Cultura "Monsenhor Celso", Casa da Música "Brásílio Itiberê", Centro de Letras Leôncio Correia "Casa Elfrida Lobo", Mercado de Artesanato, Teatro Municipal "Rachel Costa"
De Educação e Ensino Integral	Gabinete do Secretário, Superintendência, Financeiro, RH, Orçamento, Departamento de Estatística, Departamento de Estrutura, Almoxarifado, Departamento de Informática, 25 CMEI's, 38 Escolas Municipais, Escolas Rurais, Consultório de Fonoaudiologia, CAEM, Complexo Nereu Gouveia, Conselho Municipal da Educação, Divisão de Orientação Educacional, Equipe Pedagógica da Educação Infantil, Equipe Pedagógica do Ensino Fundamental
De Esportes	SEDE – FUNDESPORTES, AEROPARQUE – PROJETO AGATHA
De Fazenda e Orçamento	Gabinete do Secretário, Departamento de Rendas Imobiliárias, Departamento de Controle e Arrecadação, Departamento de Controle e Arrecadação, Tesouraria, Contabilidade
De Governo e Ouvidoria Geral	Gabinete do Secretário, Governo, Cerimonial, Junta Militar, Ouvidoria Geral, CEFECAM – Fiscalização de Contratos

De Meio Ambiente	Gabinete do Secretário, Financeiro, Fiscalização, Setor de Engenharia Ambiental e Florestal, Setor de Engenharia Ambiental e Florestal, Setor Técnico, Coleta Seletiva / Entulho, Cemitério Nossa Senhora do Carmo, Cemitério São Benedito, Cemitério São Francisco de Assis – Valadares, Coleta Seletiva / Entulho
De Obras Públicas	Gabinete do Secretário, Departamentos Fábrica, Manutenção Urbana, Transporte e Oficinas, Edificações e Obras Civis
De Planejamento e Gestão	Gabinete do Secretário, Arquitetos e Setor de Contratos
De Saúde	Gabinete do Secretário, Departamento de RH, Compras, Financeiro, Saúde da Família, Almoxarifado, Departamento de Informática – CPD, Assistência à Saúde, CME Assistência Social, Departamento de Transportes, Vigilância Sanitária, Conselho Municipal de saúde, Ouvidoria da Saúde, Núcleo de Prevenção a Violência, Departamento de Epidemiologia, Departamento de Odontologia, Departamento de Pneumologia, Centro de Odontologia Padre Jackson, CAPS – Centro de Atenção Psicossocial, CAF – Central de Abastecimento Farmacêutico, Farmácia do CTA, Farmácia Popular, Setor de Combate à Dengue, Associado a Dengue, UPA, Unidade de Referência à Saúde da Mulher, 16 Unidades de Saúde, Hospital João Paulo II, Posto de Saúde Branquinho – Divinéia, Planejamento e Saúde, Superintendência, Vigilância em Saúde, Superintendência de Gestão
De Segurança	Gabinete do Secretária, Financeiro, Departamento de RH, Almoxarifado, Academia da Guarda Municipal, Logística, Ouvidoria da Guarda Municipal, Corregedoria da Guarda Municipal, Coordenação de Políticas Públicas Sobre Drogas, COMDEC – Coordenadoria Municipal de Defesa Civil, CCO – Centro de Comando de Operações
De Serviços Urbanos e da Ilha dos Valadares	Gabinete do Secretário, Superintendência, Departamento de RH, Almoxarifado, Concessões e Permissões, Engenharia Elétrica, Iluminação Pública, Mercado Novo – Nilton Abel de Lima, Mercado Municipal, Rodoviária

De Trabalho, Comércio, Indústria e Assuntos Sindicais	Gabinete do Secretário, Sala do Empreendedor, Banco do Empreendedor, Setor de Estágio, Superintendência, Indústria e Comércio
De Urbanismo	Gabinete do Secretário, Urbanismo, Superintendência, Regularização Fundiária

Fonte: Prefeitura de Paranaguá - <http://www.paranagua.pr.gov.br>.
Elaboração Própria (2018).

Além das secretarias, existem outros órgãos que compõem à Prefeitura, como:

TABELA 2 - ÓRGÃOS DISTINTOS E SETORES

ÓRGÃO	SETORES
Controladoria Geral Do Município	Administrativo
Gabinete do Prefeito	Secretárias do Gabinete, Assessoria Técnica do Gabinete, Copa e Cozinha
Gabinete do Vice-Prefeito	
Guarda Municipal	Sede do Departamento da Guarda Municipal de Paranaguá, Secretaria Municipal de Segurança, Departamento Antidrogas, Departamento de Defesa Comunitária, Corregedoria e Coordenadoria Municipal de Defesa Civil – COMDEC.
Procuradoria Geral Do Município	Gab. do Procurador Geral, Assessoria de Contratos, Departamento Jurídico, Procuradoria Jurídica, Protocolo de Entrada de Processos - Departamento Jurídico, Procuradoria Fiscal, Recepção, Copa e Cozinha
U.G.P - Unidade De Gerenciamento De Programas	

FONTE: Prefeitura de Paranaguá - <http://www.paranagua.pr.gov.br>.
Elaboração Própria (2018).

Com diversos órgãos competentes, à Prefeitura de Paranaguá, obtém uma divisão equilibrada de setores e competências, distribuindo as funções e atividades conforme as necessidades do público, com formações administrativas próprias para o melhor funcionamento da instituição.

Todas as secretarias e órgãos têm sua devida importância, todavia a Secretaria de Administração e Recursos Humanos é a que dá suporte às demais, devido suas funcionalidades e obrigações.

3.1 SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E RECURSOS HUMANOS

A Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos de Paranaguá é uma unidade de administração direta da Prefeitura. Ela tem suas normas implantadas no âmbito de controle interno constitucional e na Lei Orgânica do Município.

As responsabilidades da Secretaria são planejar, coordenar, executar as funções prescritas e as fiscalizar, conforme o inciso IV do § 3º do art. 1 da Lei Complementar Nº107, de 04 de dezembro de 2009.

Conforme o Portal da Transparência do site da Prefeitura Municipal de Paranaguá, a Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos possui 139 funcionários, sendo eles:

TABELA 3 - NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS X CARGO

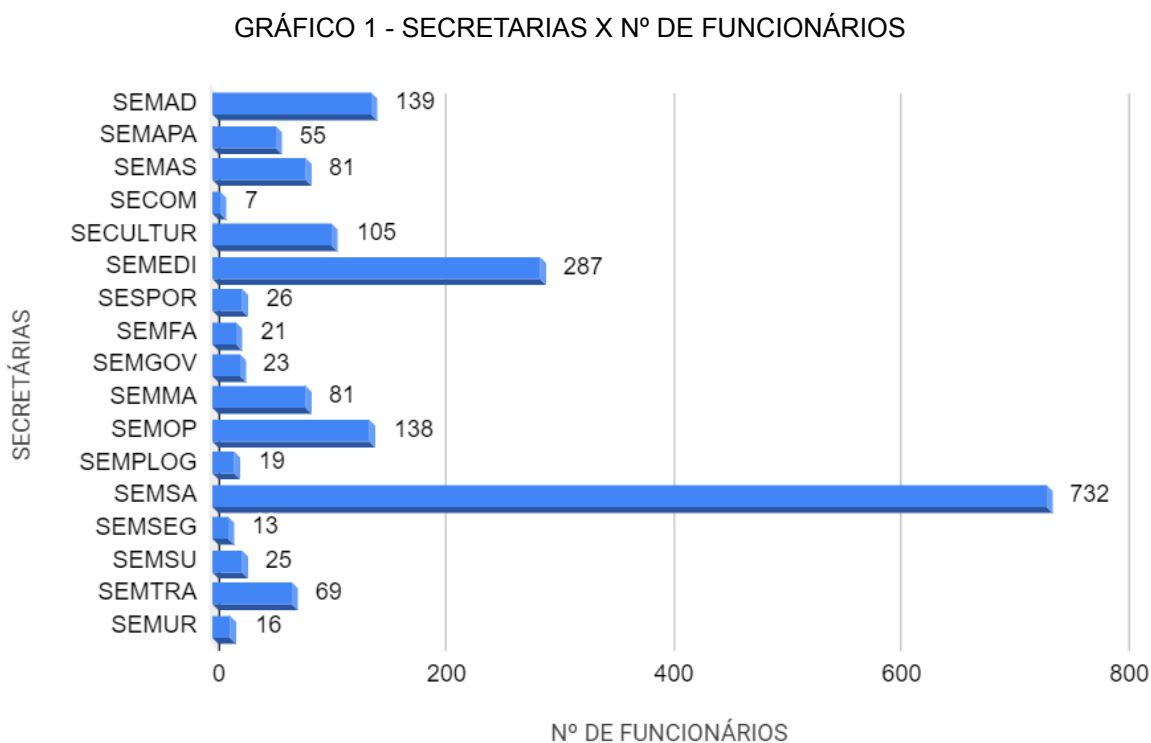
Nº DE FUNCIONÁRIOS	CARGO
1	Administrador de Banco de Dados
50	Agente operacional
1	Analista de sistemas
1	Assessor de Divisão de Carreira e Remuneração
1	Assessor de Avaliação de Desempenho
1	Assessor de Divisão de Movimentação e Controle
1	Assessor de Divisão de Saúde Ocupacional
1	Assistente Social
26	Auxiliar Administrativo
16	Auxiliar de serviços gerais
1	Coordenador de Tecnologia de Comunicação

1	Coordenador de Tecnologia da Informação
1	Contador
1	Diretor de Almoxarifado
1	Diretor de Avaliação de Desempenho e Produtividade
1	Diretor de Contratos
1	Diretor de Departamento de Administração Geral
1	Diretor de Estoque e Armazenamento
1	Diretor Regional de Alexandra
1	Diretor Regional da Ilha do Mel
1	Enfermeiro do Trabalho
2	Engenheiros de Segurança do Trabalho
1	Fiscal
1	Médico do Trabalho
2	Motorista
1	Operador de Máquina
1	Pensão Decisão Judicial
1	Secretário Municipal de Administração e Recursos Humanos
1	Superintendente de Compras e Aquisições
1	Superintendente de Folha de Pagamento e Benefícios
1	Superintendente de Tecnologia da Informação
10	Técnico em Administração
1	Técnico de Processamento
5	Técnico de Segurança no Trabalho
1	Vigia
TOTAL 139	

FONTE: Portal da Transparência - <https://paranagua.atende.net/?pg=transparencia#!/>. Elaboração Própria (2018).

A Prefeitura de Paranaguá tem cerca de 5381 empregados, onde 517 são estagiários e 1837 trabalham nas secretarias, segundo o Portal da Transparência

(GRÁFICO 1).



FONTE: Portal da Transparência - <https://paranagua.atende.net/?pg=transparencia#!/>. Elaboração Própria (2018).

TABELA 4 - SIGLAS DAS SECRETARIAS MUNICIPAIS DE PARANAGUÁ

SEMAD	Secretaria Municipal de Administração e RH
SEMAPA	Secretaria Municipal de Agricultura, Pesca e Abastecimento
SEMAS	Secretaria Municipal de Assistência Social
SECOM	Secretaria Municipal de Comunicação Social
SECULTUR	Secretaria Municipal de Cultura e Turismo
SEMEDI	Secretaria Municipal de Educação e Ensino Integral
SESPOR	Secretaria Municipal de Esportes
SEMFA	Secretaria Municipal de Fazenda e Orçamento
SEMGOV	Secretaria Municipal de Governo e Ouvidoria Geral
SEMMA	Secretaria Municipal de Meio Ambiente
SEMOP	Secretaria Municipal de Obras Públicas
SEMPLOG	Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão
SEMSA	Secretaria Municipal de Saúde
SEMSEG	Secretaria Municipal de Segurança
SEMSU	Secretaria Municipal de Serviços Urbanos e da Ilha dos Valadares
SEMTRA	Secretaria Municipal de Trabalho, Comércio, Indústria e Assuntos Sindicais
SEMUR	Secretaria Municipal de Urbanismo

FONTE: Prefeitura de Paranaguá - <http://www.paranagua.pr.gov.br>.
Elaboração Própria (2018).

Assim, é possível observar que a Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos de Paranaguá é a 3ª secretaria a ter o maior número de funcionários contando com 139 empregados, ficando atrás apenas da Secretaria Municipal de Saúde e a de Educação cujo atendem diretamente à população e assim precisam de um número superior de agentes para cuidar das necessidades da população em si. O Departamento de Administração de Pessoal, cujo trata da Gestão de Pessoas da Prefeitura, tem 36 funcionários em seu grupo, segundo o Portal da Transparência da Prefeitura de Paranaguá (2018).

Todavia, a importância da Secretaria de Administração e Recursos Humanos se dá ao seu vínculo com todas as secretarias e infraestrutura da Prefeitura de Paranaguá, tendo um papel fundamental desde a contratação de todos os funcionários como também na manutenção predial, serviços de integração, eventos e coordenação.

A Lei Complementar Nº 107, de 04 de dezembro de 2009, estabelece as instruções organizacionais administrativas no município de Paranaguá, na qual expõe as obrigações da Secretaria Municipal de Administração, Secretaria Municipal de Recursos Humanos, Secretaria Municipal de Abastecimento e Almoxarifado Central, entre outras.

No dia 07 de março de 2017, foi publicado o Decreto Nº 243/2017, o qual delibera no Art. 2º a unificação da Secretaria de Administração e a Secretaria de Recursos Humanos, sendo denominada como Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos.

Posteriormente, no dia 06 de abril de 2017, foi declarado no Decreto Nº 272/2017, a união da Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos e da Secretaria Municipal de Abastecimento e Almoxarifado Central, que temporariamente foi nomeada como Secretaria Municipal de Administração, Recursos Humanos e Abastecimento, com o prazo de 6 meses de vigor. Passado os 6 meses, a Secretaria atualmente no ano de 2018 volta a ser nomeada como Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos. Segundo o Jornal Agora Litoral (2017), a união das secretarias foi uma estratégia para diminuir as despesas. Não existindo outras declarações de sites ou mesmo da Prefeitura sobre

o motivo da unificação das mesmas.

As mudanças e unificações das secretarias se deram no primeiro ano de mandato do Prefeito Marcelo Elias Roque em 2017, quando foi nomeado o respectivo Secretário da Secretaria de Recursos Humanos para se tornar o Secretário da fusão de secretarias, mas que foi exonerado em 2018. Atualmente o Secretário da Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos é o Srº José Marcelo Coelho, que assumiu no dia 05 de outubro de 2018.

Consequentemente, a secretaria adotou tanto as normas do Capítulo II Seção III da Lei Complementar Nº 107, de 04 de dezembro de 2009, que fala da Secretaria de Administração e à Seção IV que se diz ao interesse da Secretaria de Recursos Humanos.

Na Seção III da Lei Complementar Nº 107, de 04 de dezembro de 2009, impõe:

I - Aquisição, operação, execução e controle de serviços gerais; II - Aquisição, controle, guarda e distribuição de materiais, exceto gêneros alimentícios e medicamentos; III - Administração de bens e materiais inservíveis; IV - Administração, controle e manutenção do patrimônio mobiliário e imobiliário; V - Padronização, produção, tratamento, circulação arquivamento da documentação oficial; VI - Administração do transporte interno, compreendendo a operação e o controle da frota de veículos leves, oficiais e locados; VII - Manutenção da frota oficial de veículos leves e pesados, excetuando-se máquinas e equipamentos; VIII - O apoio e assessoramento técnico aos demais órgãos do município na sua área de atuação; IX - Outras atividades correlatas

Enquanto o art. 32º (da Lei Complementar Nº 107, de 04 de dezembro de 2009) cuida dos Recursos Humanos, abrange tanto à parte administrativa pessoal, folha de pagamentos, cadastro dos servidores, contratações e exonerações, assessoramento a prefeitura como um todo, estimular os funcionários, como também:

“VI - Os serviços de assistência social ao servidor; VII - De perícia médica; VIII - De higiene e de segurança do trabalho; IX - O encaminhamento para a realização de exames médicos pré-admissionais para ingresso na administração direta; X - A execução da política geral de recursos humanos, compreendendo a uniformização da concessão de benefícios, a gestão do plano de carreiras, a execução da avaliação de desempenho e a implementação da política salarial; XI - A gestão das relações do Município com seus inativos, associações de servidores e sindicatos; XII - Promover o desenvolvimento de recursos humanos, através de programas e atividades de formação, qualificação e aperfeiçoamento, para todas as áreas da Administração Municipal; XIII - Promover o planejamento administrativo e

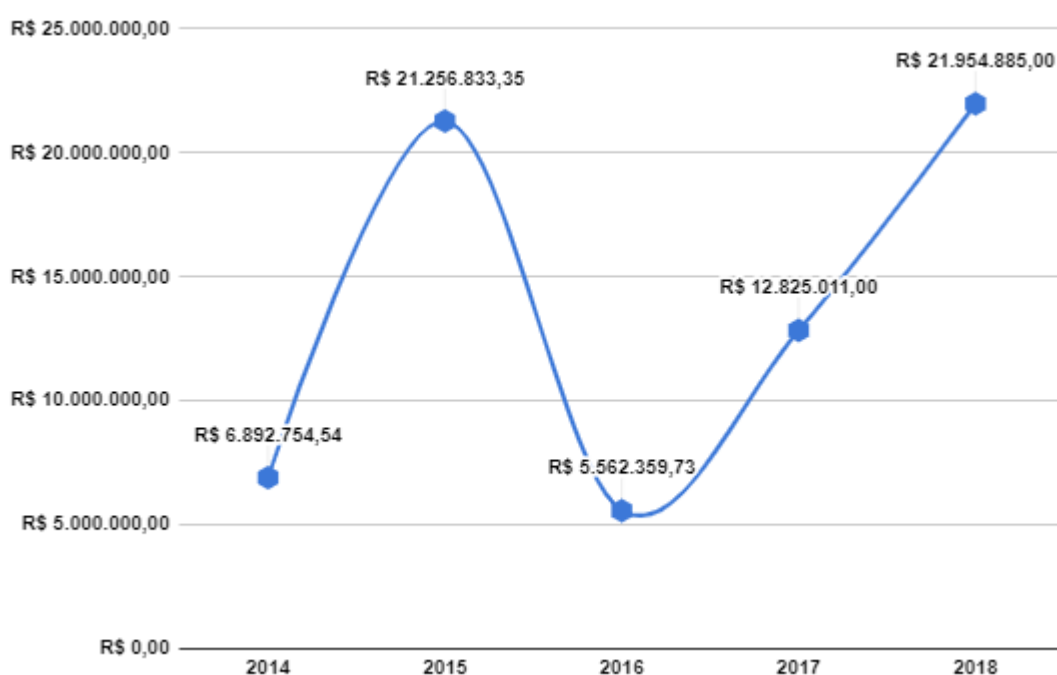
de recursos humanos para a execução das atividades das diversas áreas da administração pública;”.

Para a execução das normas explícitas em lei, a secretaria é dividida em diversos setores como o Gabinete do Secretário, a CEFECAM (Comissões Especiais de Fiscalização da Execução dos Contratos Administrativos Municipais), Segurança no trabalho, Licitação, Abastecimento e Almoxarifado Central, Supervisão Predial, Arquivo Público, Sala do Empreendedor e os departamentos de Protocolo, Patrimônio, Atos Oficiais, Tecnologia da Informação para sua efetivação.

O aperfeiçoamento profissional dos funcionários da secretaria, decorre do pedido feito pelo Secretário ou até mesmo pelos setores, onde solicitam os cursos e treinamentos viabilizados através de licitações.

As despesas da Secretaria são o conjunto das necessidades de todos setores que a compõem, onde uns gastam mais e outros menos, com material de consumo, equipamentos e materiais de consumo por exemplo, entre outras aquisições. Ao decorrer dos anos, é possível observar que à uma oscilação de despesas como na amostra abaixo (GRÁFICO 2).

GRÁFICO 2 - ORÇAMENTO ANUAL - DESPESAS DA SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO (2014-2018)

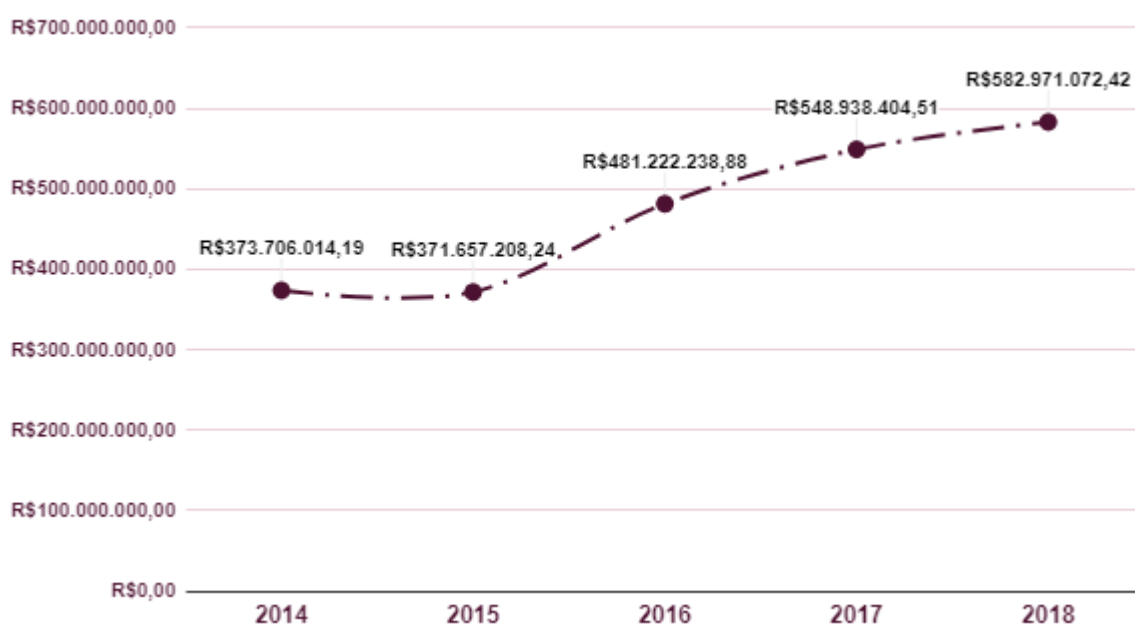


FONTE: Portal da Transparência -

<https://paranagua.atende.net/?pg=transparencia#!/>. Elaboração Própria (2018).

Mas constantemente as receitas adquiridas pela Prefeitura Municipal de Paranaguá está aumentando, dando assistência à todos os órgãos que fazem parte dela, podendo cada vez mais aumentar seu desempenho, infraestrutura e seu atendimento (GRÁFICO 3).

GRÁFICO 3 - ORÇAMENTO ANUAL - RECEITAS DA PREFEITURA DE PARANAGUÁ (2014-2018)



FONTE: Portal da Transparência - <https://paranagua.atende.net/?pg=transparencia#!/>. Elaboração Própria (2018).

Com o desenvolvimento constante é possível articular que o serviço público só tem a melhorar no município de Paranaguá, devido seu alto índice de recursos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados demonstraram que a Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos da Prefeitura de Paranaguá, teve diversas mudanças administrativas de unificação, em que a Secretaria de Recursos Humanos, a Secretaria de Administração e a Secretaria de Abastecimento e Almoxarifado Central eram órgãos independentes de cada função implementada pela lei e agora

estão consolidadas como apenas uma secretaria, arrecadando mais deveres e responsabilidades, podendo ser manobra para recursos financeiros. Unindo as Secretarias de Administração com a de Recursos Humanos, trás a área administrativa mais próxima da Gestão de Pessoas, fator essencial para melhor execução das atividades administrativas em que se une as necessidades pessoais com a logística de serviço, podendo beneficiar e se aproximar mais dos servidores públicos e acabar melhorando o progresso das funções e ocupações, refletindo diretamente no desempenho de tarefas da Secretaria e seu funcionamento.

Na Gestão de Pessoas, o alvo são os serviços administrativos de recursos humanos, a Prefeitura de Paranaguá tem como base a lei que a redige, tendo o próprio setor de Recursos Humanos que cuida de assuntos referentes aos funcionários como por exemplo a saúde, pagamentos e cadastros.

As condições da Secretaria são boas, com um número consideravelmente bom de funcionários, prestando serviços tanto para atender pessoas físicas como as jurídicas. Porém, na área de Gestão de Pessoas apenas têm 36 funcionários para a para cuidar de seu departamento, sendo um número pequeno em comparação ao número total de 5.381 funcionários. Assim, necessitando de políticas de pessoal e investimento para melhor desenvolver a área cujo é tão importante para todos os envolvidos da instituição.

Por ser limitada às informações e não serem declaradas pela instituição, os questionamentos que permanecem são: a autonomia da gestão de pessoas na prefeitura foi prejudicada com a fusão de secretarias? Aumentou suas capacidades e dimensões institucionais na medida em que seus recursos também ampliaram?

As informações da prefeitura e suas secretarias somente são declaradas através do site da Prefeitura e pelas leis e decretos publicados, a Prefeitura em si dificulta o acesso à informação em sua localidade. Em relação aos cursos de profissionalização propostos o acesso à informação foi dificultado pela falta de informações no site.

A literatura referente ao tema de gestão de pessoas na área pública é escassa comparada com as obras dedicadas a gestão de pessoas na área privada,

essa área deveria ser mais explorada já que se reflete diretamente nos assuntos e serviços para a população. Em questão das carreiras existentes no estado brasileiro, não existem informações concretas sobre todos os planos de carreira e muito menos o número de todas elas, devendo ser mais aprofundada em futuros estudos.

A Gestão de Pessoas não é uma área tão valorizada em devidas instituições e até mesmo nas empresas privadas, mas com as inovações, desenvolvimento e necessidades da sociedade seu objetivo é crescer cada vez mais com as futuras reformas.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Barueri: Manole, 2014.

KRAMER, Gustavo Garcez; FARIA, José Henrique de. Vínculos organizacionais.

Revista de Administração Pública, [s.l.], v. 41, n. 1, p.83-104, fev. 2007.

FapUNIFESP (SciELO). Disponível em:

<<http://dx.doi.org/10.1590/s0034-76122007000100006>>

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

Disponível em:

<http://seuinteresse.com.br/wa_files/Idalberto_20Chiavenato_20-20Administra_C3_A7_C3_A3o_20Geral_20e_20P_C3_BAblica_20-20Ano_202009.pdf>

MARTINS, P.E.M; PIERANTI, O. P. **Estado e gestão pública: visões do Brasil contemporâneo**. 1º Edição. Fundação Getúlio Vargas. 2006. Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://goo.gl/4YBk2d>>

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Democracia, estado social e reforma gerencial. **Revista de Administração de Empresas**, [s.l.], v. 50, n. 1, p.112-116, mar. 2010. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em:

<<http://dx.doi.org/10.1590/s0034-75902010000100009>>

DE PAULA, Ana Paula Paes. **Por Uma Nova Gestão Pública**. Rio de Janeiro: Fgv Editora, 2005. Disponível em:

<<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=KGt09LGkvrlC&oi=fnd&pg=P>>

[A25&dq=gestão+publica&ots=frMgsV9Bv&sig=ZwGG1HfwXHnnbCB826sXioWCYS
A#v=onepage&q=administração&f=false>](#)

HUZEK, Daniele; STEFANO, Silvio Roberto; GRZESZCZESZYN, Geversson. Perfil dos Gestores de Pessoas e Suas Práticas. In: SEGeT – SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 2008, 5., Resende. Anais... Resende: AEDB, 2008.

GEMELLI, Inês Maria Picoli; FILIPPIM, Eliane Salete. Gestão de pessoas na administração pública: o desafio dos municípios. RACE, Unoesc, v. 9, n. 1-2, p. 153-180, jan./dez. 2010.

GEREMIA, Luiz João. **Qualidade Total no Serviço Público**. Faz Ciência, Francisco Beltrão, v. 2, n. 1, p.115-122, 1998.

COSTA, Frederico Lustosa da. Brasil: 200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas. **Revista de Administração Pública**, [s.l.], v. 42, n. 5, p.829-874, out. 2008. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-76122008000500003>>

CRETELLA JÚNIOR, J. Conceito moderno do serviço público. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 61, n. 2, p. 190-236, 30 dez. 1965. Disponível em: www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/66490/69100>

BALASSIANO, Moisés; VENTURA, Elvira Cruvinel Ferreira; FONTES FILHO, Joaquim Rubens. Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira?. **Revista de Administração Contemporânea**, [s.l.], v. 8, n. 3, p.99-116, set. 2004. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s1415-65552004000300006>>

CARVALHO, Maria do Socorro Macedo Vieira de; TONE, Helena Correa. **Qualidade na administração pública**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 28, ed. 2, p.137-152, Abr/Jun, 1994. Disponível em: <https://search.proquest.com/openview/46f14ba1d7059f0f7b27578478723220/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2035113>>

PIERANTONI, Celia Regina. As reformas do Estado, da saúde e recursos humanos: limites e possibilidades. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s.l.], v. 6, n. 2, p.341-360, 2001. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-81232001000200006>>

BRAGA, DG. Conflitos, eficiência e democracia na gestão pública [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 1998. 193 p. ISBN 978-85-85676-53-1. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística | v4.3.8.18.18, 2017. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/paranagua/panorama>>

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1988.

Paranaguá (PR). Prefeitura. 2015. Disponível em: <<http://www.paranagua.pr.gov.br/conteudo/a-cidade/historia>>. Acesso em: fev. 2015.

BRASIL. Lei nº 6.448 de 11 de outubro de 1977. Publicada no Diário Oficial da União em 11 de outubro de 1977.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Da Administração Pública Burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, v. 120, n. 1, p. 7-40, jan-abr. 1996.

IPARDES – INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICA E SOCIAL. Caderno Estatístico Município de Paranaguá. 2018. Curitiba: IPARDES/Fundação Edison Vieira. Disponível em: <<http://www.ipardes.gov.br/cadernos/MontaCadPdf1.php?Municipio=83200>>

Lei Orgânica de Paranaguá PR. LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE PARANAGUÁ - PR. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/lei-organica-paranagua-pr>>

BRASIL. Decreto nº 272, de 06 de abril de 2017. Dispõe sobre a Unificação das Secretarias Municipais de Administração e Recursos Humanos e a Secretaria Municipal de Abastecimento e Almoxarifado Central, na forma do art. 81, parágrafos 1º a 3º, da LC Municipal 192/2016, acrescidos pela LC Municipal 199/2017. Leis Municipais, Paranaguá, PR, 19 abr. 2017. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/pr/p/paranagua/decreto/2017/28/272/decreto-n-272-2017-dispoe-sobre-a-unificacao-das-secretarias-municipais-de-administracao-e-recursos-humanos-e-a-secretaria-municipal-de-abastecimento-e-almoxarifado-central-na-forma-do-art-81-paragrafos-1-a-3-da-lc-municipal-192-2016-acrescidos-pela-lc-municipal-199-2017>>

BRASIL. Decreto nº 243, de 17 de março de 2017. "Dispõe sobre a Unificação de Secretarias Municipais, na forma do art. 81, parágrafos 1º a 3º, da LC Municipal 192/2016, acrescidos pela LC Municipal 199/2017". Leis Municipais, Paranaguá, PR, 03 ago. 2018. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/pr/p/paranagua/decreto/2017/24/243/decreto-n-243->

[2017-dispoe-sobre-a-unificacao-de-secretarias-municipais-na-forma-do-art-81-paragrafos-1-a-3-da-lc-municipal-1922016-acrescidos-pela-lc-municipal-199-2017>](#)

BRASIL. Decreto nº 919, de 05 de outubro de 2018. "Nomeia, José Marcelo Coelho, para o exercício interino do cargo de Secretário Municipal de Administração."

. Leis Municipais, Paranaguá, PR, 16 out. 2018. Disponível em:

<<https://leismunicipais.com.br/a/pr/p/paranagua/decreto/2018/92/919/decreto-n-919-2018-nomeia-jose-marcelo-coelho-para-o-exercicio-interino-do-cargo-de-secretario-municipal-de-administracao?q=919>>